INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Rapport final

Évaluation et exploitation des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada
Septembre 1997

SP-AH042F-09-97

101-02475/

REMERCIEMENTS

L'évaluation formative de l'initiative stratégique Information sur le marché du travail (IMT) a été effectuée à contrat par L. McElroy & Associates pour l'Evaluation and Accountability Branch, Ministry of Education, Skills and Training, en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada.

Le Comité directeur de l'évaluation tient à remercier tous ceux qui ont participé à l'étude, notamment les représentants des différents projets financés dans le cadre de l'initiative stratégique IMT ainsi que les nombreux travailleurs-terrain qui font partie de la clientèle cible de l'Initiative. Ces personnes très occupées ont bien voulu consacrer une partie de leur temps à cette évaluation et leurs commentaires ainsi que leurs suggestions nous ont été d'une très grande utilité.

Nous tenons aussi à remercier les gouvernements fédéral et provincial qui ont conjointement financé l'initiative stratégique l'IMT, dans le cadre du Programme des initiatives stratégiques, pour mettre à l'essai de nouvelles approches de la réforme de la sécurité sociale en Colombie-Britannique.

Table des matières

REMERCIEMENTS

RÉSUMÉ

RÉPONSE DE LA DIRECTION

1.0 INTRODUCTION

- A. Aperçu de l'initiative stratégique Information sur le marché du travail
- B. But de l'évaluation
- C. Méthode d'évaluation
- D. Organisation du rapport

2.0 PERTINENCE DES ACTIVITÉS

- A. Pertinence des activités par rapport à l'objet de l'Initiative
- B. Pertinence des activités par rapport aux critères du Programme des initiatives stratégiques
- C. Pertinence par rapport aux besoins des clientèles cibles

3.0 COMMUNICATION ET COORDINATION

- A. Communication entre les personnes participant à l'exécution
- B. Communication avec les clientèles cibles
- C. Partenariats

4.0 GESTION ET EXÉCUTION

- A. Orientation donnée par la gestion
- B. Définition claire des rôles
- C. Efficacité de l'exécution
- D. Gestion de l'information
- E. Éléments clés et pratiques opérationnelles

5.0 VIABILITÉ

6.0 RÉSUMÉ DES CONSTATATIONS ET DES CONCLUSIONS

- A. Pertinence des activités
- B. Communication et coordination
- C. Gestion et exécution
- D. Viabilité
- E. Conclusions d'ensemble

ANNEXES :

- A. Initiative stratégique IMT : Liste des projets
- B. Initiative stratégique IMT : Détails sur les projets
- C. Organismes de conseillers en orientation professionnelle

RÉSUMÉ

L'INITIATIVE STRATÉGIQUE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (IMT)

Le Canada et le gouvernement de la Colombie-Britannique financent conjointement l'initiative stratégique Information sur le marché du travail (IMT), pour la période triennale de 1995-1996 à 1997-1998, dans le cadre du Programme des initiatives stratégiques, afin de vérifier de nouvelles approches de la réforme de la sécurité sociale en Colombie-Britannique. L'initiative stratégique IMT a pour objectif de : *«satisfaire le besoin d'élaborer, de produire et de diffuser de l'information sur le marché du travail de très bonne qualité sur les emplois et les carrières et, en particulier, d'inclure cette dernière au counselling professionnel dans les établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, afin de faciliter la transition de l'école au travail*[1].»

Pour veiller à ce que l'initiative stratégique IMT soit liée de près aux efforts constants visant à améliorer l'information sur le marché du travail en Colombie-Britannique, on a confié la responsabilité de l'exécution de l'Initiative au Comité mixte chargé de l'amélioration de l'IMT. Le pouvoir de décision en matière de financement appartient aux coprésidents fédéral et provincial du Comité mixte. En plus du Comité mixte, six sous-comités surveillent l'exécution des secteurs d'activité suivants :

- Recherche et exploitation de données : trouver de nouvelles sources de données sur le marché du travail pour les produits et services d'information sur le marché du travail, en ce qui a trait aux carrières;

- Produits d'information nouveaux et améliorés : produire et distribuer de nouveaux produits d'information sur le marché du travail, en ce qui a trait aux carrières, à l'aide des sources existantes ou nouvelles d'information sur le marché du travail;

- Partenariats communautaires d'information : faire l'essai pilote de certains projets communautaires, en collaboration avec des organismes communautaires ou sectoriels;

[1] Accord de collaboration entre le Canada et la Colombie-Britannique relatif aux composantes du marché du travail des initiatives stratégiques, Annexe C, 1995.

- Mise en œuvre de technologies nouvelles : vérifier les avantages relatifs d'autres mécanismes de prestation de services et technologies pour la diffusion de l'information sur le marché du travail dans les écoles, les organismes communautaires, les foyers et les bureaux du gouvernement;

- Normes de qualité et formation : procéder à des recherches pour élaborer des normes de formation des conseillers en orientation professionnelle ainsi que des normes de qualité (actualité, exactitude, etc.) pour l'élaboration de l'information sur le marché du travail, et pour l'exécution d'essais pilotes d'approches et de stratégies de formation pour la prestation de la formation;

- Liens avec l'initiative stratégique Évaluation, Counselling et Aiguillage (ECA) : élaborer des produits pour répondre aux besoins en ressources d'information sur le marché du travail de l'initiative ECA. (L'objet de l'initiative ECA est de mettre à l'essai un système amélioré d'évaluation, de counselling et d'aiguillage pour les bénéficiaires du soutien du revenu afin de leur donner un meilleur accès aux programmes d'emploi et au marché du travail.)

OBJET ET APPROCHE DE L'ÉVALUATION

Les objectifs principaux de l'évaluation formative étaient de déterminer :

- la pertinence des activités de l'initiative stratégique IMT par rapport à l'objet de l'Initiative et aux besoins des clientèles cibles;

- l'efficacité et l'efficience de la gestion et de l'exécution de l'Initiative;

- les caractéristiques clés de l'Initiative qui font qu'elle donne de bons résultats, ainsi que les limitations de son efficacité, et les améliorations possibles;

- s'il y a en place des processus appropriés pour permettre de planifier la viabilité à long terme des réalisations de l'Initiative, là où il y a lieu, tant pour l'Initiative dans son ensemble que pour des projets individuels.

L'approche d'évaluation a consisté en entrevues approfondies menées auprès de différentes personnes de manière à obtenir différents points de vue. Les personnes qui ont travaillé à l'exécution de l'Initiative, allant des fonctionnaires qui ont présidé les comités jusqu'aux travailleurs-terrain qui n'ont participé qu'à un seul comité directeur de projet, ont été interviewées. Ont aussi été interviewés certains

travailleurs-terrain qui n'ont pas participé à l'exécution de l'Initiative. Ce groupe comprenait les représentants des organismes de conseillers en orientation professionnelle qui n'ont pas participé à l'exécution, ainsi que les professionnels du perfectionnement professionnel travaillant pour des organismes sans but lucratif et à but lucratif, les conseillers en carrière dans les établissements d'enseignement postsecondaire, les coordonnateurs de programme-carrières et les enseignants en salle de cours dans le réseau des écoles secondaires, ainsi que le personnel-terrain de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et du ministère de l'Éducation, des Habiletés et de la Formation (MEHF).

CONCLUSIONS DE L'ÉVALUATION

Intérêt pour les utilisateurs finals : Dans l'ensemble, les activités de l'Initiative présentent un intérêt raisonnablement élevé pour les clientèles cibles. Les efforts qu'on a déployés récemment pour mettre les ressources davantage à la portée des utilisateurs finals par des changements de formulation et de présentation, ainsi que la planification actuelle de la formation, indiquent que l'Initiative est de plus en plus sensible aux besoins des utilisateurs finals et articule ses activités autour de ces besoins. On a surtout besoin d'information et d'appui pour aider les conseillers en orientation professionnelle à mieux comprendre l'intérêt de l'information sur le marché du travail pour le processus de planification de carrière, et pour montrer comment l'information sur le marché du travail peut éclairer les décisions de planification de carrière.

Communication : Malgré l'absence de tout processus de communication, les personnes qui ont participé à l'Initiative ont été raisonnablement bien informées, on a généralement évité le chevauchement des efforts et de nombreux partenariats ont été créés. Les conseillers en orientation professionnelle sur le terrain connaissent mal les activités de l'Initiative et il n'est pas évident qu'ils comprennent les utilisations éventuelles de l'information sur le marché du travail. L'Initiative vient tout juste de commencer ses communications au sujet des ressources d'information sur le marché du travail qui sont disponibles et de la façon de les obtenir. L'Initiative a reconnu la nécessité d'améliorer la communication aux clientèles cibles, et elle élabore actuellement un plan de marketing à cette fin.

La grande limitation de l'Initiative est qu'elle n'a pas su reconnaître plus tôt la nécessité de processus formels de communication. Désormais, avec la masse d'information qu'il y a à communiquer, le besoin est encore plus grand. Cela a été reconnu, et l'on prend des mesures pour répondre à ce besoin. Une limitation connexe a été l'absence d'infrastructures d'appui pour coordonner les activités et faciliter la communication, tant avec les participants qu'avec les clientèles cibles.

Partenariats : Le travail en partenariat a été une caractéristique clé de l'Initiative. Le partenariat entre les gouvernements fédéral et provinciaux est des plus évidents. Parmi les autres partenaires, il faut compter les autres Initiatives stratégiques, les autres ministères, les organismes gouvernementaux, les organismes de conseillers en orientation professionnelle et, dans une mesure limitée, l'industrie. Ces partenariats ont bonifié l'Initiative en faisant mieux comprendre les besoins de diverses clientèles; en apportant aux projets une expertise nouvelle, des perspectives plus vastes et une nouvelle créativité; en relevant la crédibilité du produit final; et en augmentant la capacité de rejoindre des clientèles qu'il aurait été impossible de rejoindre autrement.

Gestion et exécution : La gestion d'ensemble de l'Initiative a donné une orientation claire, assuré l'utilisation efficace et efficiente des ressources, respecté l'obligation de rendre compte et su s'adapter aux changements de circonstances. Les rôles et les responsabilités ont été, pour la plupart, clairs et appropriés, mais de nombreux participants préféreraient qu'ils soient explicitement définis. Le rôle du nouveau Centre pour les normes et les services d'information en éducation, et la façon dont il fonctionnera avec des partenaires, ne sont pas clairs, ce qui inquiète certains des participants aux projets réalisés par l'entremise du Centre.

Viabilité : L'information sur le marché du travail est une information dynamique qui est vite périmée. Par conséquent, un grand nombre des ressources particulières produites par l'Initiative auront une durée de validité limitée. Si elles sont utiles - et un grand nombre semblent l'être - elles ne le seront pas indéfiniment. Les réalisations de l'Initiative, et ses retombées éventuelles sur le processus de réforme de la sécurité sociale par son effet à long terme sur l'offre et la demande du marché du travail, seront limitées si l'on ne poursuit pas les travaux, au moins pour garder les ressources utiles à jour et disponibles.

CONCLUSIONS D'ENSEMBLE

En tant qu'initiative triennale qui se voulait innovatrice, l'initiative stratégique IMT a été bien gérée. Elle a pu mener beaucoup d'activités en peu de temps. Quatre éléments clés ont contribué au bon fonctionnement de l'initiative stratégique IMT :

- Sa structure ouverte et inclusive a assuré l'apport d'une vaste gamme d'intervenants et permis ainsi de mieux comprendre les besoins des utilisateurs finals.

- Le style de gestion souple et non bureaucratique de l'Initiative a permis aux personnes qui y ont œuvré de faire preuve d'innovation, tout en répondant

aux besoins déterminés et en tenant compte des contraintes pratiques de la réponse à ces besoins.

- Si l'Initiative a pu faire preuve de souplesse et d'adaptation, c'est en partie parce qu'elle était indépendante des structures gouvernementales normales et a eu son propre budget indépendant. Par conséquent, elle n'a pas été entravée par les réorganisations gouvernementales et les compressions budgétaires qui ont marqué cette période.

- L'engagement des personnes en cause, qui ont, pour la plupart, participé parce qu'elles croyaient à la valeur de l'Initiative, et non pas seulement parce que leur poste les y obligeait nommément, a été un grand facteur du niveau important d'activité que l'Initiative a pu maintenir.

Ceux qui se sont penchés sur le besoin de viabilité des activités de l'Initiative doivent reconnaître les retombées que l'on peut attendre de l'Initiative, et trouver les moyens de les exploiter :

- Les partenaires ont créé des rapports de travail par l'entremise de l'Initiative. Il faut exploiter ces partenariats pour poursuivre sur la lancée de l'Initiative lorsqu'elle sera terminée.

- Les leçons à tirer des projets de l'Initiative, de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas pour l'amélioration des produits, l'ouverture de l'accès et l'accroissement de l'intégration dans la planification de carrière, peuvent être utilement appliquées à d'autres programmes. Ces leçons, ceux qui ont participé aux activités doivent les tirer immédiatement. Il faut un processus explicite pour le rassemblement et le partage de ces leçons.

- Il se crée une vaste gamme de ressources destinées à répondre à divers besoins. Ces ressources auront des retombées qu'il faudra exploiter. À tout le moins, le processus de viabilité devra faire en sorte que les ressources utiles soient gardées à jour et mises à disposition.

- Des normes concernant l'élaboration et la diffusion de l'information sur le marché du travail et des normes concernant la formation des conseillers en orientation professionnelle sont actuellement en voie d'élaboration. Ces normes pourraient faire partie des retombées de l'Initiative, pour peu qu'elles jouissent d'un appui général et qu'elles soient utilisées par le grand nombre.

Un changement de paradigme dans l'utilisation de l'information sur le marché du travail dans le cadre du processus de planification de carrière est amorcé. Traditionnellement, l'information sur le marché du travail n'a pas été utilisée en

planification de carrière. La nécessité d'intégrer l'information sur le marché du travail dans le processus de planification de carrière s'est posée dès lors que le régime traditionnel d'emploi stable jusqu'à la retraite a fait place à des changements de professions plus fréquents pendant la vie active du particulier et à des niveaux supérieurs de chômage. L'initiative stratégique IMT vise à répondre à ce besoin.

On ne peut s'attendre que l'initiative stratégique IMT atteigne pleinement l'objectif de l'intégration de l'utilisation efficace de l'information sur le marché du travail dans la planification de carrière. Cela nécessitera un changement profond de paradigme dans le processus de planification de carrière. Ce genre de changement prend du temps. Le travail de l'Initiative peut, toutefois, appuyer, voire accélérer le changement, mais il faudra poursuivre les travaux dans ce domaine lorsque l'Initiative sera terminée. Pour répondre efficacement à ce besoin, il ne suffira pas de produire et de diffuser des ressources d'information de grande qualité sur le marché du travail. Les services qui appuient l'utilisation efficace de ces ressources revêtiront une importance cruciale pour le succès ultime de l'Initiative et de ses retombées.

RÉPONSE DE LA DIRECTION

L'Initiative stratégique IMT (l'Initiative) s'inscrit dans une série de programmes financés conjointement par l'intermédiaire de l'accord signé dans le cadre des initiatives stratégiques entre le Canada et la Colombie-Britannique. Elle vise à *«satisfaire le besoin d'élaborer, de produire et de diffuser de l'information sur le marché du travail de très bonne qualité sur les emplois et les carrières et, en particulier, d'inclure cette dernière au counselling professionnel dans les établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire afin de faciliter la transition de l'école au travail.»*

Dans la poursuite de ces objectifs, les activités menées dans le cadre de l'Initiative se sont axées sur :

- La détermination de nouvelles sources d'information sur le marché du travail utiles pour les processus de planification et de décision en ce qui à trait aux carrières et aux professions;
- L'élaboration de produits d'information nouveaux et améliorés exploitant les sources existantes et nouvelles d'information sur le marché du travail;
- L'utilisation de technologies nouvelles qui améliorent la distribution et l'accessibilité de l'information sur le marché du travail en ce qui a trait aux carrières, selon de nouvelles présentations via de nouveaux supports;
- L'appui à la formation de partenariats innovateurs en matière d'information communautaire pour permettre l'élaboration et l'utilisation d'information sur le marché du travail en ce qui a trait aux carrières, au double niveau régional et sectoriel;
- L'établissement de critères de qualité pour la diffusion d'information sur le marché du travail en ce qui a trait aux carrières, ainsi que de normes et de certifications pour son utilisation par des conseillers en orientation professionnelle.

Ainsi qu'il est énoncé dans le rapport, les objectifs de l'évaluation formative de l'Initiative stratégique IMT étaient d'évaluer :

- La pertinence des activités de l'Initiative par rapport à son objet officiel et aux besoins de la clientèle cible;

- L'efficacité et l'efficience de l'administration de l'Initiative, y compris de la communication et de la coordination, et de la gestion et de l'exécution;

- Les caractéristiques clés de l'Initiative qui ont contribué à son succès, ainsi que les limitations et les améliorations possibles;

- Les processus en place, là où il y a lieu, pour assurer la fiabilité des réalisations de l'Initiative.

Les conclusions clés de l'évaluation, qui s'appuient sur une série d'entrevues approfondies avec le personnel œuvrant directement et indirectement à l'exécution de l'Initiative, comprennent les suivantes :

- Dans l'ensemble, les activités de l'Initiative présentent un intérêt raisonnablement élevé pour la clientèle cible;

- L'Initiative a reconnu la nécessité d'améliorer les communications avec ses clientèles cibles. Il y a actuellement un plan de marketing en voie d'élaboration à cette fin;

- La gestion d'ensemble de l'Initiative a donné une orientation claire, assuré l'utilisation efficace et efficiente des ressources, respecté l'obligation de rendre compte et su s'adapter aux changements de circonstances;

- Le travail en partenariat a été une caractéristique clé de la façon dont l'Initiative a fonctionné, et a permis d'améliorer considérablement les projets associés à l'Initiative;

- Les réalisations de l'Initiative seront limitées si l'on ne poursuit pas les travaux, au moins pour garder les ressources utiles à jour et disponibles.

Le Comité de gestion a examiné l'évaluation dans la perspective de ses objectifs et de sa méthodologie, et en accepte les conclusions et les recommandations. En particulier :

- Le Comité de gestion est convaincu que l'Initiative fonctionne efficacement pour atteindre ses objectifs;

- Le Comité de gestion a noté le degré de pertinence des activités, la qualité de la gestion et de la coordination, et les avantages de la création de partenariats que l'Initiative a fait ressortir;

- Au sujet des questions de communications, le Comité de gestion est persuadé qu'il y a des travaux importants en cours à l'heure actuelle (p. ex.,

l'élaboration d'un plan de marketing) pour combler les lacunes dans ce domaine;

- Le Comité de gestion a jugé particulièrement intéressants les succès remportés et les réalisations accomplies par le modèle de partenariat en matière de planification et de mise en œuvre de l'Initiative;

- Relativement aux succès du modèle de partenariat, le Comité de gestion appuie le point de vue selon lequel le maintien de ces façons de faire peut améliorer considérablement la viabilité à long terme des activités et des produits de l'Initiative.

S'appuyant sur les résultats de cette évaluation, le Comité de gestion s'attend de poursuivre activement des stratégies appropriées pour étendre le cadre et les processus établis par l'Initiative dans la nouvelle arène des ententes fédérales-provinciales sur le développement du marché du travail.

I.O INTRODUCTION

A. APERÇU DE L'INITIATIVE STRATÉGIQUE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'accord signé dans le cadre des initiatives stratégiques relatives au marché du travail prévoit le financement de l'initiative stratégique Information sur le marché du travail (IMT) pour la période triennale de 1995-1996 à 1997-1998. L'initiative stratégique IMT a pour objectif de : «*satisfaire le besoin d'élaborer, de produire et de diffuser de l'information sur le marché du travail de très bonne qualité sur les emplois et les carrières et, en particulier d'inclure cette dernière au counselling professionnel dans les établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, afin de faciliter la transition de l'école au travail*[2].»

Selon l'Accord sur les initiatives stratégiques ayant trait au marché du travail, l'initiative stratégique IMT permettra de réaliser cet objectif en :

- étudiant les nouveaux besoins en information sur le marché du travail au niveau de la collectivité;
- déterminant le besoin de produits et services précis;
- produisant et diffusant ces produits et services, selon le besoin;
- établissant des normes d'élaboration et de diffusion de ces produits et services;
- mettant à l'essai d'autres techniques d'exécution et mécanismes de prestation de services au niveau de la collectivité pour en déterminer l'efficacité relative.

Le Canada et le gouvernement de la Colombie-Britannique financent conjointement l'initiative stratégique Information sur le marché du travail (IMT), pour la période

[2] *Accord de collaboration entre le Canada et la Colombie-Britannique relatif aux composantes du marché du travail des initiatives stratégiques*, Annexe C, 1995.

triennale de 1995-1996 à 1997-1998, dans le cadre du Programme des initiatives stratégiques, afin de vérifier de nouvelles approches de la réforme de la sécurité sociale en Colombie-Britannique. Les objectifs du Programme des initiatives stratégiques sont de :

- favoriser la réalisation d'un consensus sur l'orientation des politiques et des programmes avec les provinces et les territoires;
- donner une impulsion au changement et faciliter la transition;
- fournir la capacité d'élaborer et d'évaluer des initiatives concrètes conformes aux options qui s'offrent en matière de réforme;
- répondre aux besoins des Canadiens dans les domaines de l'emploi et de la formation, de l'apprentissage, de la formation scolaire et de la sécurité.

L'initiative stratégique IMT porte sur le dernier de ces objectifs, c'est-à-dire sur les besoins des Canadiens dans les domaines de l'emploi et de la formation, de l'apprentissage, de la formation scolaire et de la sécurité.

Le Comité mixte chargé de l'amélioration de l'information sur le marché du travail assure la direction générale de l'initiative stratégique IMT. La composition du Comité vise à garantir qu'un vaste éventail de vues seront exprimées à l'étape de la planification des activités qui seront menées dans le cadre de l'Initiative. Les coprésidents fédéral et provincial du Comité mixte prennent les décisions finales en matière de financement. Outre le Comité mixte, divers sous-comités surveillent la planification dans chaque secteur d'activité. Un sous-comité peut se composer de membres du Comité mixte ainsi que de représentants des organismes qui s'intéressent au secteur d'activité en question. Chaque sous-comité est chargé de déterminer les activités prioritaires et leurs incidences sur le plan du financement et d'établir un plan de mise en œuvre pour répondre aux objectifs de l'initiative stratégique IMT dans son secteur. Les présidents des sous-comités se rencontrent pour déterminer si les plans des sous-comités sont conformes à l'Initiative globale. Les différents projets sont dirigés par un groupe de travail composé généralement d'au moins un membre du sous-comité ainsi que d'autres personnes qui s'intéressent au projet.

L'initiative stratégique IMT vise actuellement six domaines d'activité :

- Recherche et exploitation de données : trouver de nouvelles sources de données sur le marché du travail pour les produits et services d'information sur le marché du travail, en ce qui a trait aux carrières;

- Produits d'information nouveaux et améliorés : produire et distribuer de nouveaux produits d'information sur le marché du travail, en ce qui a trait aux carrières, à l'aide des sources existantes ou nouvelles d'information sur le marché du travail;

- Partenariats communautaires d'information : faire l'essai pilote de certains projets communautaires, en collaboration avec des organismes communautaires ou sectoriels;

- Mise en œuvre de technologies nouvelles : vérifier les avantages relatifs d'autres mécanismes de prestation de services et technologies pour la diffusion de l'information sur le marché du travail dans les écoles, les organismes communautaires, les foyers et les bureaux du gouvernement;

- Normes de qualité et formation : procéder à des recherches pour élaborer des normes de formation des conseillers en orientation professionnelle ainsi que des normes de qualité (actualité, exactitude, etc.) pour l'élaboration de l'information sur le marché du travail, et pour l'exécution d'essais pilotes d'approches et de stratégies de formation pour la prestation de la formation;

- Liens avec l'initiative stratégique Évaluation, Counselling et Aiguillage (ECA) : élaborer des produits pour répondre aux besoins en ressources d'information sur le marché du travail de l'initiative ECA. (L'objet de l'initiative ECA est de mettre à l'essai un système amélioré d'évaluation, de counselling et d'aiguillage pour les bénéficiaires du soutien du revenu afin d'améliorer les liens entre les programmes d'emploi, le bénéficiaire et le marché du travail ainsi qu'au sein de ces éléments.)

Un cadre d'évaluation a été mis au point pour l'Initiative en janvier 1997. Le rapport sur ce cadre comporte une description détaillée de chacune des composantes de l'Initiative et recense les questions sur lesquelles pourrait porter l'évaluation[3]. On trouvera à l'annexe A une liste des projets achevés ou en cours dans les six secteurs d'activité en mars 1997 ainsi qu'une description de chacun. Une description détaillée de chaque projet figure à l'annexe B.

---

[3] *Cadre d'évaluation de l'initiative stratégique Information sur le marché du travail*, janvier 1997.

B. But de l'évaluation

Il était recommandé dans le cadre d'évaluation de procéder immédiatement à une évaluation formative de l'initiative stratégique IMT afin de recueillir des renseignements permettant d'améliorer la mise en œuvre de l'Initiative et, peut-être, d'en accroître l'efficacité.

Les objectifs principaux de l'évaluation formative étaient de déterminer :

- la pertinence des activités de l'initiative stratégique IMT par rapport à l'objet de l'Initiative et aux besoins des clientèles cibles;
- l'efficacité des processus de communication et de coordination;
- l'efficacité et l'efficience de la gestion et de l'exécution de l'Initiative;
- les composantes clés et les pratiques opérationnelles de l'Initiative qui font qu'elle donne de bons résultats, ainsi que les limitations de son efficacité, et les mesures qui pourraient être prises pour éliminer ces limitations et améliorer l'exécution de l'Initiative;
- s'il y a en place des processus appropriés pour permettre de planifier la viabilité à long terme des réalisations de l'Initiative, là où il y a lieu, tant pour l'Initiative dans son ensemble que pour des projets individuels.

Cette évaluation portait sur toutes les questions recensées dans le cadre d'évaluation à titre de questions clés sur lesquelles devait porter l'évaluation formative. Ces questions sont exposées au chapitre 2.0, de même que les constatations et les conclusions sur chacune.

C. Méthode d'évaluation

Aux fins de la présente évaluation, on a procédé à des entrevues approfondies auprès de diverses personnes pouvant fournir des perspectives différentes sur les questions recensées. Voici les sources d'information auxquelles on s'est adressé :

- **Personnes participant directement à l'exécution** : Ce groupe se composait des coprésidents fédéral et provincial chargés de l'initiative stratégique IMT ainsi que des coprésidents des six sous-comités (dans les six secteurs d'activité). Les coprésidents des sous-comités coordonnent les activités de leur comité et assurent la liaison avec les autres sous-comités. Les coprésidents du Comité mixte ont la responsabilité générale de l'Initiative, y compris des décisions en matière de financement. Toutes les personnes dans cette catégorie sont des employés soit de la région de la Colombie-Britannique/du Yukon de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) ou du ministère de l'Éducation, des Habiletés et de la Formation de la Colombie-Britannique (MEHF)[4].

- **Personnes choisies participant moins directement à l'exécution** : Ce groupe se composait de personnes participant dans une moindre mesure à l'exécution de l'initiative stratégique IMT. Certaines de ces personnes sont membres du Comité mixte ou de l'un des divers sous-comités chargés de fournir des conseils aux décideurs. D'autres ont participé aux travaux d'un ou de plusieurs groupes de travail de projets. Ce groupe comprend aussi des personnes dans diverses collectivités qui ont participé jusqu'à un certain point à un projet communautaire financé dans le cadre de l'Initiative. Ce groupe se compose de diverses personnes, y compris d'employés du MEHF et de DRHC, de représentants d'autres ministères et organismes provinciaux, de représentants de certains groupes de conseillers en orientation professionnelle et de différentes personnes travaillant dans le domaine.

- **Représentants de groupes clés d'intervenants, conseillers en orientation professionnelle** : comme les conseillers en orientation professionnelle constituent un groupe si nombreux et diversifié, on a sollicité leur apport en interviewant des représentants d'organismes clés de conseillers en orientation professionnelle en Colombie-Britannique. Certaines de ces personnes ont participé à l'exécution de l'Initiative et sont inclues dans le groupe ci-dessus. Ce groupe comprenait les représentants des autres organismes de conseillers en orientation professionnelle qui n'avaient pas participé à l'exécution de l'Initiative avant la présente évaluation.

- **Intervenants de l'extérieur** : Les intervenants de l'extérieur sont les personnes qui travaillent sur le terrain, généralement comme conseillers en orientation professionnelle, qui n'ont pas participé à l'exécution de l'Initiative. Ce groupe comprend :

---

[4] À l'automne de 1996, un certain nombre de fonctionnaires provinciaux participant à l'initiative stratégique IMT, y compris le co-président provincial, se sont réinstallés au Centre pour les normes et les services d'information en éducation, organisme créé récemment et chargé de fournir des données et des services d'information, y compris de l'information sur le marché du travail, au système d'éducation.

- Des conseillers en orientation professionnelle travaillant pour des organismes sans but lucratif ou des entreprises à but lucratif qui ont passé des marchés de services avec le gouvernement provincial ou fédéral pour fournir des services d'emploi aux bénéficiaires d'aide au revenu ou aux bénéficiaires d'assurance-emploi, respectivement. Tous les conseillers de ce groupe étaient membres de l'une des associations suivantes : Networking, Education and Training for Workers in Employment, Rehabilitation and Career Counselling (NETWERCC); le Victoria Employment Agency Network (VEAN); ou l'Association of Service Providers for Employability and Career Training (ASPECT). Des renseignements sur ces associations sont fournis à l'annexe C.

- Des coordonnateurs de programme-carrières et les enseignants en salle de cours dans le réseau des écoles secondaires dans toute la province de la Colombie-Britannique. Les membres de ce groupe ont été choisis par l'entremise de la Career Education Society (voir les renseignements sur cette dernière à l'annexe C).

- Des conseillers dans les collèges de la Colombie-Britannique, choisis dans chaque région de la province. Ces conseillers sont tous membres de la British Columbia College and Institute Counsellors Association (voir les renseignements sur cette dernière à l'annexe C).

- Des membres du personnel-terrain (consultants en formation, consultants des services de réadaptation professionnelle et consultants en adaptation) du MEHF, choisis de manière à veiller à ce que toutes les régions de la province soient représentées.

- Des analystes de l'information sur le marché du travail et des consultants des services aux employeurs employés dans les centres de ressources humaines du Canada (CRHC) dans toute la province.

Le nombre de répondants dans chaque groupe est indiqué au tableau I-1. Les entrevues ont été menées par téléphone, sauf pour quelques entrevues menées en personne auprès de certains répondants qui ont participé de façon importante à l'Initiative. Quelques personnes ont envoyé leurs réponses par télécopieur.

Tableau I-1 - Nombre de répondants dans chaque groupe

Groupe	Nombre de répondants
Exécution directe	11
Participation limitée	48
Représentants d'organismes de conseillers en orientation professionnelle	4
Intervenants de l'extérieur	46
Total	109

On a posé aux répondants des deux premiers groupes des questions sur :

- la pertinence des activités;
- l'efficacité de la communication et de la coordination;
- l'efficacité de la gestion et de l'exécution de l'Initiative;
- l'information portant sur la viabilité des projets auxquels ils ont participé.

Les répondants des deux autres groupes n'avaient pas participé à l'Initiative; par conséquent, on ne leur a pas posé de questions sur la gestion et l'exécution de cette dernière ou sur la viabilité des projets. Les questions posées à ces deux groupes portaient principalement sur la pertinence des activités par rapport à leurs besoins et sur la communication. Aux fins de la présentation des données, les constatations faites au sujet de ces deux derniers groupes sont présentées ensemble.

D. ORGANISATION DU RAPPORT

Les constatations faites dans le cadre de l'évaluation sont exposées dans les chapitres qui suivent. Celles portant sur la pertinence des activités sont présentées au chapitre 2.0. Le chapitre 3.0 contient les constatations relatives aux activités de communication et de coordination. Le chapitre 4.0 porte sur les questions de gestion et d'exécution. Les suggestions sur les mesures à prendre pour améliorer l'Initiative figurent dans chaque cas au chapitre pertinent. Les constatations concernant la planification de la viabilité à long terme des réalisations de l'Initiative sont présentées au chapitre 5.0.

Dans chaque chapitre, les questions pertinentes sur lesquelles a porté l'évaluation sont présentées, suivies des constatations et des conclusions sur chaque question. Les principales conclusions et leurs incidences sont résumées au chapitre 6.0. Les recommandations sont présentées sous pli distinct.

2.0 PERTINENCE DES ACTIVITÉS

Nous avons examiné la pertinence des activités de l'initiative stratégique IMT dans deux optiques différentes, soit par rapport à l'objectif déclaré de l'Initiative et par rapport aux critères du Programme des initiatives stratégiques. Nous avons aussi examiné l'utilité pour les clientèles cibles des ressources mises au point au moyen des activités de l'Initiative.

A. PERTINENCE DES ACTIVITÉS PAR RAPPORT À L'OBJET DE L'INITIATIVE

Question :

Comment, et dans quelle mesure, les projets concourent-ils à l'atteinte des objectifs de l'Initiative, qui sont :

- d'étudier les nouveaux besoins en information sur le marché du travail au niveau de la collectivité;
- de déterminer le besoin de produits et services précis;
- de produire et diffuser ces produits et services, au besoin;
- d'établir des normes d'élaboration et de diffusion de ces produits et services;
- de mettre à l'essai d'autres techniques d'exécution et mécanismes de prestation de services au niveau de la collectivité pour en déterminer l'efficacité relative?

Constatations :

Chaque secteur d'activité ou composante de l'Initiative est axé sur l'un ou plusieurs des objectifs énoncés ci-dessus. Toutes les composantes visaient à déterminer les produits et services particuliers nécessaires pouvant être créés par chaque composante.

- La composante «recherche» portait principalement sur le premier objectif, examiner les exigences en matière d'information sur le marché du travail, et le troisième, produire et diffuser les produits.

- La composante «nouveaux produits» portait sur la production et la diffusion de nouveaux produits.

- La composante «collectivité» portait sur la production et la diffusion de produits et services au niveau communautaire ou sectoriel et, dans une moindre mesure, sur l'examen des nouveaux besoins d'information sur le marché du travail au niveau de la collectivité ou du secteur. On tâchera en outre d'examiner l'efficacité relative d'autres technologies d'exécution et mécanismes de prestation de services au niveau de la collectivité.

- La composante «nouvelles technologies» portait principalement sur l'examen d'autres mécanismes de prestation, particulièrement l'utilisation d'Internet.

- La composante «normes et formation» portait sur la détermination des besoins de formation et les différents moyens de répondre à ces besoins, ainsi que sur les recherches en vue de l'établissement de normes de formation, d'élaboration et de diffusion d'information sur le marché du travail. L'élaboration des normes se poursuit parallèlement aux initiatives nationales portant sur les questions liées aux normes.

- La composante ECA/IMT portait principalement sur la détermination des besoins et l'élaboration de produits pour les clientèles cibles visées par l'initiative ECA.

Conclusions :

Les activités de l'initiative stratégique IMT concourent effectivement à l'atteinte des cinq objectifs de cette dernière.

B. PERTINENCE DES ACTIVITÉS PAR RAPPORT AUX CRITÈRES DU PROGRAMME DES INITIATIVES STRATÉGIQUES

Question :

Comment et dans quelle mesure les projets sont-ils conformes aux critères établis pour le Programme des initiatives stratégiques, qui sont :

- d'être de nature innovatrice ou expérimentale;
- de permettre de tirer des leçons sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas pour l'amélioration des produits, l'ouverture de l'accès et l'accroissement de l'intégration dans la planification de carrière, qui peuvent être utilement appliquées à d'autres programmes;
- d'être évalués de manière à fournir des renseignements utiles au processus de réforme de la sécurité sociale?

Constatations :

Ces critères distinguent les Initiatives stratégiques des autres programmes en cours. L'initiative stratégique IMT n'a pas été conçue pour répondre à tous les besoins d'information sur le marché du travail en Colombie-Britannique. Plutôt, elle se voulait innovatrice et expérimentale, pour permettre de faire l'essai de différentes méthodes de collecte d'information sur le marché du travail et de divers moyens de diffusion de cette information.

Dans une large mesure, les projets entrepris dans le cadre de l'initiative stratégique IMT sont des activités innovatrices qui visent à répondre aux besoins cernés. Les personnes chargées de coordonner l'Initiative sont d'avis que bon nombre de ces projets sont les premiers en leur genre en Colombie-Britannique et, dans certains cas, au Canada. Même la structure d'exécution est innovatrice, étant donné le nombre de partenaires participant à l'exécution. (Le travail en partenariat est examiné au chapitre 4.0 intitulé «Communication et coordination».) L'Initiative est moins explicitement expérimentale; même si, dans le cas d'un certain nombre de projets, il s'agit d'essais pilotes, peu d'entre eux ont été conçus à titre d'expérience incluant un processus d'évaluation du succès du projet.

Bon nombre des personnes qui participent moins directement à l'initiative stratégique IMT ne semblent pas être conscientes de la nature innovatrice de cette

dernière. D'après leurs commentaires, elles jugent l'Initiative comme s'il s'agissait d'un programme permanent plutôt que d'une initiative innovatrice et expérimentale à court terme. Les conclusions dont fait état le présent rapport, toutefois, sont celles de l'évaluation d'une initiative innovatrice et à court terme, et nous avons interprété les vues des répondants dans cette optique.

En ce qui a trait au deuxième critère, la plupart des activités de l'initiative stratégique IMT peuvent permettre de tirer des leçons sur ce qui fonctionne et sur ce qui ne fonctionne pas pour l'amélioration des produits, l'ouverture de l'accès et l'accroissement de l'intégration dans la planification de carrière, qui peuvent être utilement appliquées à d'autres programmes. Toutefois, il faudra à cette fin déployer des efforts pour recueillir systématiquement cette information et la fournir à ceux qui s'intéressent à la collecte ou à la diffusion d'information sur le marché du travail. Le processus de collecte et de partage d'information sur les leçons tirées est exposé au chapitre 5.0, intitulé «Viabilité».

Il a été plus difficile de déterminer comment l'Initiative se conforme au troisième critère, soit celui de fournir de l'information utile au processus de réforme de la sécurité sociale, étant donné que les activités de l'Initiative ne se rapportent pas directement à la sécurité sociale selon la définition habituelle de ce terme (c.-à-d., soutien fourni par le gouvernement sous forme d'assurance-emploi ou d'aide au revenu). Les activités de l'Initiative se conforment indirectement à ce critère dans la mesure où une information améliorée et plus accessible sur le marché du travail devrait accroître la capacité des personnes de faire de bons choix professionnels et des transitions plus efficaces sur le marché du travail. Par conséquent, cela devrait réduire la mesure dans laquelle ces personnes se fient aux programmes de sécurité sociale comme l'assurance-emploi et l'aide au revenu.

Conclusions :

Les activités de l'initiative stratégique IMT sont conformes aux critères établis pour le Programme des initiatives stratégiques dans la mesure où l'Initiative est innovatrice et peut permettre de tirer des leçons sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas pour l'amélioration des produits, l'ouverture de l'accès et l'accroissement de l'intégration dans la planification de carrière, qui peuvent être utilement appliquées à d'autres programmes. Si l'Initiative réussit à accroître l'accès à l'information sur le marché du travail et l'utilisation de cette information à bon escient, elle aura contribué indirectement au processus de réforme de la sécurité sociale.

C. PERTINENCE PAR RAPPORT AUX BESOINS DES CLIENTÈLES CIBLES

Question :

Les activités de l'initiative stratégique IMT qui consistent à élaborer, à produire et à diffuser de l'information sur le marché du travail répondent-elles aux besoins d'une clientèle cible diversifiée qui comprend :

- les enseignants en période de formation, les enseignants en salle de cours, des conseillers scolaires et les personnes-ressources de district en planification de carrière, ainsi que les coordonnateurs de l'enseignement coopératif et de la formation au lieu de travail dans les arrondissements scolaires dans toute la province;
- les conseillers, bibliothécaires et autres fournisseurs d'information ainsi que les coordonnateurs de l'enseignement coopératif dans le réseau des écoles secondaires;
- les bibliothécaires du réseau des bibliothèques publiques en Colombie-Britannique;
- le personnel-terrain du MEHF et de DRHC et les entrepreneurs qui fournissent de l'aide en planification de carrière aux personnes appelées à s'adapter aux changements intervenus sur le marché du travail ou qui doivent se réorienter pour une autre raison, par exemple à cause d'une invalidité;
- les analystes du travail locaux de DRHC qui tâchent de répondre aux besoins d'information sur le marché du travail dans leur collectivité;
- les planificateurs de programmes (au sein du gouvernement, des organismes communautaires et des systèmes d'éducation) chargés d'élaborer les programmes de développement de carrière ou de restructuration de l'emploi?

Constatations :

On a interviewé toute une gamme de personnes travaillant sur le terrain comme orienteurs et analystes du marché du travail pour déterminer si les ressources énumérées dans la brochure «*What's Key in Labour Market Information*» sont

disponibles, si elles répondent aux besoins de leurs clients et à quels besoins elles négligent peut-être de répondre.

La connaissance des ressources d'information sur le marché du travail disponibles variait considérablement. Certains groupes étaient plus au courant que d'autres de l'existence des ressources et étaient plus susceptibles que d'autres d'y avoir recours.

- Ceux travaillant dans le réseau des écoles secondaires étaient, dans l'ensemble, au courant de plus de ressources que tout autre groupe interviewé. En outre, ce groupe utilisait bon nombre de ces ressources, y compris *Work Futures, Occupational Outlook*, *Career Paths*, *Motiv8* et la base de données *Explore*. Pour obtenir les ressources, les personnes de ce groupe s'adressent à la Career Education Society, font des recherches dans Internet et consultent la publication *Career Resources for Practitioners*.

- Le personnel-terrain du ministère de l'Éducation, des Habiletés et de la Formation varie pour ce qui est de sa connaissance des ressources; dans l'ensemble, le niveau de connaissance est faible à moyen. Ce groupe utilise moins de ces ressources, y compris *Work Futures, Occupational Outlook*, *Career Paths* et *British Columbia Colleges and Institutes Student Outcomes*. Le personnel-terrain a tendance à s'adresser à son bureau local de DRHC pour demander où trouver les ressources dont il a besoin. D'autres ressources lui sont tout simplement envoyées.

- Les conseillers dans les établissements d'enseignement postsecondaire qui ont été interviewés étaient au courant d'un certain nombre de ressources mais n'en utilisaient pas beaucoup. Certaines leur sont envoyées et ils apprennent que d'autres existent par hasard ou par leur bureau local de DRHC.

- Les entraîneurs privés de façon générale étaient au courant d'un grand nombre de ressources et y avaient recours. Ils utilisaient le plus souvent *Work Futures, Occupational Outlook*, *Career Paths*, *Motiv8* et *Making Career Sense of Labour Market Information*. Les formateurs privés s'adressaient à de nombreuses sources pour obtenir des renseignements sur les ressources disponibles, y compris leur bureau local de DRHC, Internet, la bibliothèque, les organisations professionnelles et d'autres personnes-ressources.

- Le personnel des bureaux locaux de DRHC était modérément au courant des ressources disponibles. Il n'y a pas d'uniformité dans les ressources qu'il a tendance à utiliser ni dans les sources de renseignements sur les ressources auxquelles il s'adresse.

L'accès aux ressources d'information sur le marché du travail est un sujet de préoccupation. Déterminer quelles sont les ressources appropriées et où les trouver pose un problème particulier. Les intéressés n'ont pas le temps de chercher l'information ou d'examiner les ressources pour déterminer si elles répondent aux besoins et comment elles peuvent être utiles à leurs clients. Bon nombre des ressources dont disposent les conseillers leur sont envoyées parce qu'ils sont inscrits sur une liste de diffusion, mais ils ne savent pas qui les leur envoie.

L'accès à Internet varie considérablement. S'il est bon dans certaines écoles, il est très limité dans la plupart. Comme les écoles ne disposent pas des ressources nécessaires pour assurer l'accès à Internet à toute la classe, les ressources pédagogiques ne peuvent être diffusées sur le Net. On veut des ressources sur CD ROM parce qu'on considère qu'elles motivent les étudiants.

L'accès à Internet des conseillers dans les établissements d'enseignement postsecondaire et des conseillers privés varie également. Les conseillers privés dans les organismes à but non lucratif s'inquiètent du coût lié à la fourniture de l'accès à Internet, particulièrement pour les clients. Certains se préoccupent également du coût des documents imprimés. De façon générale, l'accès à Internet s'améliore, mais il sera probablement nécessaire pendant un certain temps de continuer d'offrir des documents imprimés. Par ailleurs, il est impossible d'avoir accès à Internet dans les régions éloignées, les installations téléphoniques ne le permettant pas.

Certains conseillers ont mentionné un autre obstacle à l'accès à Internet pour certains de leurs clients—ils ne sont pas à l'aise lorsqu'il s'agit de travailler sur ordinateur. Intimidées par les ordinateurs, ces personnes n'auront pas recours à l'information sur le marché du travail présentée sur support électronique.

Malgré les obstacles à l'accès à Internet, de nombreux répondants sont enthousiastes au sujet des possibilités qu'offre le Net et le trouvent d'une grande utilité pour la consultation d'utilisation de l'information sur le marché du travail.

Le plus grand obstacle à l'accès est le fait de ne pas savoir où trouver les ressources et le manque de temps pour les chercher. On mentionne aussi souvent la surabondance d'information. Les gens reçoivent beaucoup plus d'information qu'ils n'ont le temps de lire et d'absorber. Par conséquent, ils peuvent ne pas se rappeler des renseignements qui leur ont été envoyés sur les ressources d'information sur le marché du travail.

Les répondants ont fait état d'un certain nombre de besoins non satisfaits. La plupart des répondants ont signalé le besoin de plus d'information sur le marché du travail local. Ce problème a pris de l'ampleur, semble-t-il, depuis que le nombre d'analystes de l'information sur le marché de travail affectés aux CRHC locaux a été réduit de moitié. Comme il y a moins de préposés à la collecte d'information sur le

marché du travail local, l'accès à cette information est réduit également. Certaines des personnes interviewées tâchent même de recueillir leurs propres renseignements locaux.

Autres suggestions en ce qui a trait aux ressources nécessaires :

- On demande plus de ressources pratiques pour les étudiants du secondaire et d'information pour les parents. Les enseignants veulent des ressources pratiques qui leur montreront comment utiliser les ressources auprès de leurs étudiants, mais ils ne veulent pas d'un autre manuel. On demande des vidéos pour utilisation en salle de cours et des vidéos à l'intention des enseignants portant sur des sujets particuliers. Il faut mettre au point à l'intention de tous les enseignants des ressources qui établissent un lien entre le programme d'études et le marché du travail.

- On mentionne souvent le besoin d'information aux niveaux d'alphabétisation inférieurs mais destinée aux adultes, non aux jeunes, ainsi qu'aux personnes dont l'anglais n'est pas la langue première. On a besoin aussi d'information présentée sur des supports adaptés aux personnes ayant une déficience visuelle ou cognitive et qui ne peuvent avoir accès à l'information imprimée, comme les vidéos et les supports multimédias. D'aucuns trouvent que les ressources sont trop arides pour leurs clients, qu'on y trouve trop de jargon et qu'il faut les rendre plus accessibles.

- L'information sur le marché du travail est complexe et les clients ont besoin d'aide pour apprendre comment l'utiliser, qu'il s'agisse de documents imprimés ou d'information diffusée sur Internet. Il faut des ressources expliquant comment utiliser l'information sur le marché du travail, et non seulement des ressources qui présentent cette information.

- Il faut de l'information sur les possibilités d'emploi réalistes au niveau d'entrée et sur les emplois professionnels à l'intention des personnes qui se heurtent à des obstacles à l'emploi. Il faut aussi des renseignements sur la dynamique particulière de chaque profession, sur les professions «privilégiées» ainsi que de l'information sur les tendances futures de l'emploi.

- Il y a un besoin d'information à l'intention de clientèles cibles particulières, comme les Autochtones et les femmes.

- Il faut communiquer avec les personnes qui ont utilisé ces ressources auprès des mêmes groupes de clients, et qui peuvent offrir des suggestions sur la façon de les utiliser efficacement.

Le désir de formation en utilisation efficace des ressources d'information sur le marché du travail varie selon le groupe. Cette formation intéresse vivement ceux dans le réseau des écoles secondaires, comme le personnel-terrain du MEHF et les entraîneurs privés, et moins les conseillers dans les établissements postsecondaires, qui ont déjà un diplôme professionnel en counselling. Le personnel de DRHC est d'avis qu'elle serait utile à d'autres mais la plupart trouvent qu'eux-mêmes n'en ont pas besoin. De façon générale, les intéressés veulent une formation pratique qui leur apprendra à utiliser les ressources de manière à répondre aux besoins de leur clientèle particulière. Ils ne veulent pas d'information générale sur le marché du travail. Ils veulent aussi une formation générale en utilisation de l'Internet et de ses ressources. De façon générale, ils souhaitent une formation gratuite ou peu coûteuse et fournie au niveau local.

Il faut offrir des cours de formation à unités et sans unités. Les cours de formation supérieure à l'intention des enseignants devraient être offerts l'été. Dans le cas des enseignants qui sont en période de formation, il faut prévoir des cours à unités. De nombreux conseillers en orientation professionnelle ne disposent que du temps nécessaire pour assister à des ateliers d'une demi-journée ou d'une journée. De nombreux praticiens veulent une formation qui les libérera de leurs fonctions habituelles pour leur permettre d'apprendre. On a demandé aussi des vidéos de formation et une formation interactive sur Internet.

Les personnes qui participent à l'exécution de l'Initiative sont conscientes des obstacles à l'utilisation efficace de l'information sur le marché du travail. Ces obstacles prennent de nombreuses formes différentes :

- La conscience de l'utilité de l'information sur le marché du travail pour la planification de carrière demeure un problème chez les conseillers en orientation professionnelle, mais beaucoup croient que son ampleur diminue. Toutefois, le grand public est probablement peu conscient de l'utilité de cette information. Les gens veulent des emplois, non de l'information sur le marché du travail.

- Le jargon constitue également un obstacle à l'utilisation efficace de l'information. L'expression «information sur le marché du travail» n'attire pas ceux qui cherchent un emploi. Il faut employer des termes qui sont pertinents, par exemple, l'expression «information sur l'emploi».

- Les produits ne conviennent pas à toutes les clientèles cibles. De nombreux produits sont maintenant disponibles. Cependant, il n'y en a pas encore qui répondent à certains besoins particuliers, comme ceux des personnes qui se heurtent à de nombreux obstacles à l'emploi, les Autochtones, les personnes pour lesquelles l'anglais est une langue seconde, les femmes et les personnes handicapées ou celles au faible niveau d'alphabétisation. Il manque aussi des produits d'information locale et sur des secteurs particuliers ainsi que sur les tendances futures.

- L'accès aux ressources disponibles est un sujet de préoccupation, particulièrement la question de savoir quelles ressources sont disponibles et où les obtenir. L'accès à Internet est limité et de nombreuses personnes ne sont pas à l'aise lorsqu'il s'agit d'utiliser un ordinateur. L'absence d'infrastructure permettant de diffuser l'information aux clientèles cibles est un défi qu'il faut relever.

- Il y a une surabondance d'information. Ne sachant par où commencer, les gens s'abstiennent. Il y a beaucoup d'information sur le Web, mais peu de renseignements sur le contenu de chaque site et la façon de l'utiliser.

- Il faut une formation en utilisation efficace de l'information sur le marché du travail aux fins de la planification de carrière. L'absence de formation à l'intention des conseillers en orientation professionnelle pour leur apprendre à utiliser cette information efficacement est maintenant considérée comme l'obstacle le plus important et celui sur lequel porteront les prochains efforts déployés. Il faut absolument démystifier le processus d'utilisation de l'information sur le marché du travail aux fins de la planification de carrière.

- Les utilisateurs finals (c.-à-d. les personnes qui entreprennent un changement de carrière ou l'exploration d'autres possibilités de carrière) ont besoin de soutien lorsqu'ils utilisent l'information sur le marché du travail aux fins de la planification de carrière. Il faut assurer un plus grand accès au soutien qu'offrent les conseillers en orientation professionnelle, particulièrement aux personnes qui se heurtent aux plus importants obstacles à l'emploi. Il serait aussi utile de fournir des ressources sur la façon d'utiliser l'information sur le marché du travail pour la planification de carrière, particulièrement aux personnes qui ont la capacité de faire un apprentissage autonome.

Conclusions :

Tout un éventail de ressources sont disponibles actuellement, dont beaucoup sont utilisées et jugées répondre aux besoins des clientèles cibles. D'autres ressources d'information sur le marché du travail ne sont pas nécessaires à l'heure actuelle, même si les ressources disponibles ne répondent pas à certains besoins particuliers. Au lieu de créer des ressources supplémentaires, il faut surtout fournir l'appui nécessaire pour garantir l'utilisation, et à bon escient, de celles qui sont disponibles. En outre, il faut établir de meilleures voies de communication pour sensibiliser davantage les gens à ces ressources et à la façon de procéder pour les obtenir. Le chapitre suivant porte sur la communication. Par ailleurs, il faut assurer une formation, dont le type doit cependant correspondre aux besoins des différentes clientèles cibles.

En outre, certains problèmes systémiques qui dépassent le cadre de l'initiative stratégique IMT ont une incidence sur la probabilité d'une utilisation efficace de l'information sur le marché du travail. L'un de ces problèmes est l'accès à des conseillers en orientation professionnelle ayant les compétences spécialisées nécessaires pour venir en aide aux clients.

Dans l'ensemble, les activités de l'initiative stratégique IMT présentent un intérêt raisonnablement élevé pour les clientèles cibles. Les efforts qu'on a déployés récemment pour mettre les ressources davantage à la portée des utilisateurs finals par des changements de formulation et de présentation, ainsi que la planification actuelle de la formation, indiquent que l'Initiative est de plus en plus sensible aux besoins des utilisateurs finals et articule ses activités autour de ces besoins.

3.0 COMMUNICATION ET COORDINATION

Nous avons examiné un certain nombre d'aspects de la communication, y compris la communication au sujet des activités de l'Initiative aux personnes qui y ont oeuvré et aux autres personnes que la collecte d'information sur le marché du travail intéresse, ou au sujet de la production et de la diffusion des ressources d'IMT. Nous avons évalué également l'efficacité de la communication aux utilisateurs finals des ressources dans le but de les sensibiliser davantage et de déterminer leurs besoins. Enfin, nous avons évalué l'efficacité de l'établissement de partenariats pour l'élaboration, la production et la diffusion d'information sur le marché du travail.

A. COMMUNICATION ENTRE LES PERSONNES PARTICIPANT À L'EXÉCUTION

Question :

A-t-on mis en place un processus de communication efficace pour garantir que les personnes participant à l'exécution de l'Initiative et d'autres personnes qui produisent l'information sur le marché de travail sont consultées afin :

- de veiller à ce qu'elles soient informées des produits planifiés et en voie de production et des délais d'exécution prévus;
- d'éviter le chevauchement des efforts avec ceux d'autres personnes qui élaborent, produisent et diffusent l'information sur le marché du travail;
- d'établir des partenariats efficaces aux fins de l'élaboration, de la production et de la diffusion d'information sur le marché du travail;
- d'exercer un effet de levier sur les fonds affectés à l'initiative stratégique IMT?

Constatations :

Avant de présenter nos constatations sur la communication, nous devons examiner le contexte dans lequel celle-ci a lieu. L'initiative stratégique IMT met en cause deux paliers administratifs, c.-à-d. un certain nombre de fonctionnaires fédéraux et provinciaux qui sont membres de comités ou de groupes de travail. Huit comités coordonnent les activités de l'Initiative (le Comité mixte, six sous-comités et le comité des présidents des sous-comités). Les participants comprennent des employés de DRHC, de différentes directions générales du MEHF et même de divers ministères, ainsi que des travailleurs-terrain. De plus, des personnes de l'extérieur du gouvernement, comme des représentants d'associations de conseillers en orientation professionnelle, oeuvrent également à l'exécution de l'Initiative, certains en participant aux travaux du Comité mixte ou d'un sous-comité et d'autres, à ceux de groupes de travail de projets.

De nombreuses activités ont été entreprises dans le cadre de l'Initiative : plus de 60 projets étaient en cours ou avaient été achevés en mars 1997. De nombreux projets sont exécutés simultanément. Habituellement, il y a au moins un comité directeur pour chaque projet et, dans le cas de certains, plusieurs groupes de travail. Par conséquent, il y a beaucoup d'information à communiquer et de nombreuses personnes auxquelles elle peut être communiquée.

La plupart des personnes qui participent à l'Initiative y participent *«à temps perdu»*, c'est-à-dire en sus de leurs tâches habituelles. Elles y apportent leur concours spontanément. Dans la plupart des cas, l'Initiative vient s'ajouter à une charge de travail déjà lourde.

Les participants communiquent principalement en personne à l'occasion de réunions, de conférences téléphoniques et de conversations avec des collègues qui participent à l'Initiative. Les procès-verbaux des réunions des sous-comités sont enregistrés et distribués aux membres des sous-comités. Il n'y a pas de méthode systématique d'enregistrement et de partage d'information sur les projets. Les renseignements sur les projets recueillis aux fins de la présente évaluation proviennent d'un vaste éventail de sources, y compris de tableaux de ventilation des budgets, de procès-verbaux des réunions et de communications personnelles.

L'Initiative produit un bulletin décrivant ses activités. Quatre numéros ont été publiés jusqu'ici, mais le bulletin n'est pas publié régulièrement. Le dernier numéro est celui de mai 1997, mais le numéro précédent date de l'été de 1996. En outre, le British Columbia WorkInfoNet publie un bulletin intitulé «Connections» sur les activités du WorkInfoNet et sur des activités connexes sur Internet, dont certaines sont parrainées par l'initiative stratégique IMT et d'autres, à l'extérieur de celle-ci. Les deux bulletins sont à la fois publiés sous forme de documents imprimés et affichés sur Internet.

En janvier 1997, une page d'accueil du CEISS sur son site Web a été élaborée pour fournir des renseignements sur l'initiative stratégique IMT. Cette page contient les procès-verbaux des dernières réunions du Comité mixte et de plusieurs des sous-comités, ainsi que les bulletins de l'Initiative, des listes de projets (dressées par l'évaluateur), ainsi que le cadre d'évaluation.

Le plus important facteur limitant l'efficacité de la communication, ce sont les contraintes de temps. Le manque de temps est un problème tant pour ceux qui veulent communiquer l'information que pour les clientèles cibles. Un facteur connexe, la surabondance d'information, limite aussi l'efficacité de la communication. Les personnes qui exécutent l'Initiative *«à temps perdu»* consacrent généralement le peu de temps dont elles disposent surtout à l'exécution des projets et moins aux communications à leur sujet. Pour leur part, les personnes qui reçoivent l'information souvent reconnaissent qu'elles ont trop à faire pour lire tous les documents imprimés et de courrier électronique qu'elles reçoivent, en raison à la fois de l'abondance de cette information et du peu de temps dont elles disposent.

Chez les personnes qui participent à l'Initiative, le degré de satisfaction à l'égard de la communication varie grandement. La plupart de ces personnes sont satisfaites de la communication au sujet de l'information sur les différents projets auxquels elles participent. Pour ce qui est de l'information sur l'Initiative dans son ensemble, presque tous les membres du Comité mixte ou qui participent comme coprésidents de l'un des sous-comités trouvent qu'ils sont bien informés au sujet des activités de l'Initiative. Les vues de ceux qui ne participent pas de cette façon sont mixtes. Environ la moitié des autres répondants (c.-à-d. ceux qui ne sont pas présidents de sous-comité ou membres du Comité mixte) croient qu'ils sont bien informés alors que l'autre moitié trouvent qu'ils ne le sont pas. Ces différences peuvent tenir à la façon dont l'information est diffusée. La plupart des participants sont renseignés sur les activités menées dans le cadre de l'Initiative, autres que les travaux des comités et les projets auxquels ils participent, lors de communications personnelles. Ils prennent connaissance d'autres activités lors de réunions ou de conversations avec des collègues qui participent à d'autres aspects de l'Initiative. Ainsi, la mesure dans laquelle ces personnes sont informées dépend des réunions auxquelles elles assistent et des personnes avec qui elles parlent.

Les différences d'opinion quant à la mesure dans laquelle les participants sont renseignés sur l'Initiative tient peut-être aussi aux différences entre ces personnes quant à l'ampleur de l'information qu'elles souhaitent recevoir. Nombre de personnes ont déclaré lors de leur entrevue que la liste de projets de quatre pages (voir l'annexe A) annexée au guide d'entrevue leur avait fourni pour la première fois des renseignements sur tous les projets. D'ailleurs, c'était la première fois que ces renseignements étaient réunis et mis à la disposition des intéressés.

En réalité, la masse d'information sur les activités de l'Initiative disponible dépasse les besoins de la plupart des intéressés. Par ailleurs, un certain nombre de

répondants ont signalé qu'ils pourraient consulter l'information s'ils disposaient du temps nécessaire. Les qualificatifs «ouverte» et «transparente» ont souvent été utilisées pour décrire l'Initiative, d'autant plus que le site Web permet à toute personne qui sait où chercher d'obtenir des renseignements sur les activités menées actuellement dans le cadre de l'Initiative. Toutefois, il n'y a pas de stratégie de communication et la communication n'a pas été explicitement reconnue comme importante. Étant donné les contraintes de temps avec lesquelles se trouvent aux prises la plupart des personnes qui exécutent l'Initiative, il n'est pas étonnant que la communication retienne moins leur attention, puisqu'il ne s'agit pas d'une priorité.

Même si l'on craint qu'il n'y ait un certain chevauchement des tâches, limité toutefois, en raison de la faiblesse des communications, on croit de façon générale que la communication est suffisamment efficace pour éviter le double emploi et faciliter la collaboration et le travail en partenariat. D'ailleurs, le grand nombre de partenariats créé atteste de l'efficacité de la communication dans ce domaine. On a bien constaté un certain chevauchement de projets qu'une meilleure communication aurait permis d'éviter. Dans l'ensemble, toutefois, tout semble indiquer que l'Initiative a favorisé le travail en partenariat de manière à réduire au minimum le chevauchement et le double emploi.

L'efficacité des partenariats et la capacité d'exercer un effet de levier sur les fonds de l'initiative stratégique IMT sont examinées ci-dessous, à la section C, Partenariats.

Les personnes participant à l'exécution de l'initiative stratégique IMT ont proposé diverses mesures destinées à améliorer la communication avec eux. Ces suggestions se résument comme il suit :

- Il faut charger une personne de coordonner la communication sur les activités, les plans et les propositions entre les sous-comités et pour coordonner la communication et la diffusion d'information aux travailleurs-terrain. Cette personne pourrait faciliter la diffusion d'information aux travailleurs-terrain en dressant des listes de diffusion qui pourraient être utilisées pour différentes ressources.

- Il faut désigner une personne dans chaque bureau local du MEHF et de DRHC comme personne-ressource en matière de communication sur le terrain. Ces personnes pourraient assurer la communication dans les deux sens, c'est-à-dire à la fois pour diffuser de l'information au personnel-terrain et pour déterminer quelles activités sont menées au niveau local afin de garantir qu'il n'y ait pas de chevauchement, surtout dans le cas des projets communautaires.

- Il faut utiliser mieux les moyens de communication électroniques, par exemple, WorkInfoNet; cependant, on ne reçoit pas suffisamment

d'information pour ce faire. Listservs peut être utilisé par les personnes participant à un projet pour communiquer entre elles. Les personnes qui participent à l'exécution de l'Initiative devraient être renseignées sur la page réservée à l'Initiative sur le site Web du CEISS.

- Le bulletin est utile mais il devrait être publié régulièrement. Comme tous sont très occupés et que les activités menées sont très nombreuses, il faut aussi diffuser des documents plus courts, par exemple des mises à jour d'une page qui fourniraient des renseignements sommaires sur les activités en cours et les plans pour l'avenir, ainsi que sur les personnes-ressources et les calendriers d'exécution. On pourrait aussi préciser à l'intention des personnes qui souhaitent obtenir de plus amples renseignements ou qui en ont besoin où s'adresser pour les obtenir.

- Il faut offrir aux intéressés des occasions de se rencontrer et de partager l'information, par exemple dans le cadre de forums et de séances de planification. Non seulement ces séances tiendront les gens au courant, elles pourraient aussi aider à donner une impulsion et à travailler pour l'avenir.

Conclusions :

L'initiative stratégique IMT ne s'est pas dotée d'un processus de communication efficace destiné à garantir que les personnes qui participent à l'Initiative et les autres personnes qui produisent l'information sur le marché du travail soient tenues au courant des activités. Malgré l'absence de tout processus de communication, les personnes qui ont participé à l'Initiative ont été raisonnablement bien informées, on a généralement évité le chevauchement des efforts et de nombreux partenariats ont été créés.

B. Communication avec les clientèles cibles

Question :

A-t-on établi un processus de communication avec les conseillers en orientation professionnelle et les autres utilisateurs d'information sur le marché du travail pour promouvoir l'efficacité de l'initiative stratégique IMT en :

- sensibilisant davantage les intéressés aux activités et aux objectifs de l'Initiative stratégique IMT;

- favorisant une meilleure compréhension des utilisations éventuelles de l'information sur le marché du travail;

- établissant un mécanisme pour obtenir des utilisateurs de l'information sur le marché du travail des commentaires en retour sur leurs besoins et leurs priorités, y compris les types de renseignements dont ils ont besoin et les moyens les plus appropriés de présenter l'information de manière à ce qu'ils puissent l'utiliser efficacement;

- fournissant des renseignements sur les produits d'information sur le marché du travail disponibles, leurs utilisations éventuelles et la façon de les obtenir;

- établissant des partenariats efficaces pour l'élaboration, la production et la diffusion d'information sur le marché du travail;

- exerçant un effet de levier sur les fonds de l'initiative stratégique IMT?

Constatations :

La clientèle cible des ressources produites dans le cadre l'initiative stratégique IMT est vaste et diversifiée. Selon la ressource, elle peut comprendre :

- Les utilisateurs finals, c'est-à-dire les personnes qui entreprennent une planification de carrière ou qui entrent sur le marché du travail, y compris :

    - les étudiants des établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire et leurs parents;

    - les adultes qui sont déjà sur le marché du travail ou qui prévoient entrer ou revenir sur celui-ci;

    - les groupes d'équité : c'est-à-dire les personnes handicapées, celles qui ont une faible connaissance de l'anglais ou celles d'origine culturelle différente, comme les Autochtones, les immigrants et les membres de minorités visibles.

- Les conseillers en orientation professionnelle, y compris :

    - les enseignants en période de formation; les enseignants en salle de cours, les conseillers scolaires et les personnes-ressources de district en planification de carrière, ainsi que les coordonnateurs de

l'enseignement coopératif et de la formation au lieu de travail dans les arrondissements scolaires dans toute la province;

- les conseillers, bibliothécaires et autres fournisseurs d'information ainsi que les coordonnateurs de l'enseignement coopératif dans le réseau des écoles secondaires;

- les bibliothécaires du réseau des bibliothèques publiques en Colombie-Britannique;

- le personnel-terrain du MEHF et de HRDC et les contractuels qui fournissent de l'aide en planification de carrière aux personnes qui sont appelées à s'adapter aux changements intervenus sur le marché du travail ou qui doivent se réorienter pour une autre raison, par exemple à cause d'une invalidité (les conseillers en formation, les conseillers en adaptation et les conseillers en réadaptation professionnelle);

- les experts-conseils en services d'emploi aux CRHC locaux qui fournissent de l'aide aux bénéficiaires de l'assurance-emploi;

- les conseillers en orientation professionnelle qui travaillent pour des organismes sans but lucratif ou à but lucratif et qui fournissent des services d'emploi aux bénéficiaires de l'aide au revenu et de l'assurance-emploi ainsi qu'à d'autres clients qui font de la planification de carrière.

- Ainsi que les planificateurs et autres utilisateurs d'information sur le marché du travail, par exemple :

  - les analystes du travail locaux de DRHC qui tâchent de répondre aux besoins d'information sur le marché du travail dans leur collectivité;

  - les planificateurs de programmes (au sein du gouvernement, des organismes communautaires et des systèmes d'éducation) chargés d'élaborer des programmes de développement de carrière ou de restructuration de l'emploi.

Les communications à l'intention des utilisateurs finals comprenaient :

- Les exposés faits par les personnes participant à l'Initiative aux réunions et conférences à l'intention des conseillers en orientation professionnelle.

- Les versions imprimées et diffusées sur Internet du bulletin «*Connections*» et des bulletins de l'Initiative.

- Des cartes postales sur différentes ressources, comportant une brève description de la ressource en question et des renseignements sur la façon de l'obtenir, portant sur Work Futures, le site Web Career Connections du Pacific Rim Institute of Tourism et le site Web de WorkInfoNet.

- «*What's Key in Labour Market Information in BC*», brochure destinée aux conseillers en orientation professionnelle, comportant de brèves descriptions d'un certain nombre de ressources d'information sur le marché du travail et des renseignements sur la façon de les obtenir. Elle a été diffusée en mai 1997 au moment de la collecte des données aux fins de la présente évaluation.

- Le publipostage de certaines des ressources produites dans le cadre de l'initiative stratégique IMT.

Outre ce qui précède, l'initiative stratégique IMT s'est fiée aux travailleurs-terrain, ou aux associations représentant ces clientèles, qui participent à l'Initiative, pour assurer la communication avec les personnes sur le terrain. Dans le cas de ces personnes, il ne s'agit peut-être pas là d'une attente réaliste, puisqu'elles peuvent ne pas avoir le temps de communiquer efficacement ou l'information qu'il y a lieu de communiquer. Ces personnes peuvent aussi ne pas disposer des ressources ni d'une infrastructure qui leur permettent de communiquer. Les représentants des associations de conseillers en orientation professionnelle pourraient constituer un moyen de communication efficace avec leurs membres, à la condition d'avoir des renseignements à communiquer. À moins d'être explicitement informées de leur rôle en matière de communication, cependant, ces personnes peuvent croire qu'il ne leur convient pas de communiquer pour le compte de l'Initiative.

Peu des conseillers en orientation professionnelle interviewés étaient au courant de l'initiative stratégique IMT ou avaient reçu des renseignements sur celle-ci avant d'être priées de participer à cette évaluation. Ceux les mieux informés, dans l'ensemble, sont ceux qui travaillent dans les établissements d'enseignement secondaire et ceux employés dans les CRHC locaux; même dans le cas de ces deux groupes, toutefois, l'information n'est pas fournie de façon uniforme.

Un certain nombre de ces conseillers ont formulé des observations sur les problèmes que présente l'infrastructure de communication par l'entremise de laquelle ils reçoivent l'information :

- En général, l'information n'est pas envoyée directement aux conseillers dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Elle est envoyée plutôt à un agent d'administration principal, habituellement au campus principal. Souvent, un seul exemplaire est envoyé, de sorte qu'il est peu probable que les conseillers voient cette ressource. La personne qui reçoit l'information

n'en comprend pas toujours l'importance pour les conseillers et, par conséquent, ne leur achemine pas la ressource.

- Un système de distribution indirect peut être utilisé aussi pour la transmission d'information au réseau scolaire, mais beaucoup de produits d'information sont acheminés directement aux écoles. Il n'est pas clair, cependant, combien de ces produits d'information atteignent leur destinataire. Si l'administrateur qui les reçoit n'en comprend pas la pertinence, il peut ne pas les acheminer à la bonne personne, ou bien ne les acheminer à personne. Si le nombre d'exemplaires fournis est insuffisant, certaines personnes seulement recevront la ressource et d'autres ne seront même pas conscientes de son existence.

- Le personnel-terrain du MEHF ne semble pas recevoir les communications ou les ressources d'une manière systématique.

- Le problème pour les conseillers en orientation professionnelle consiste à déterminer sur quelles listes de diffusion ils doivent se faire inscrire. Si la ressource est envoyée à leur organisme, ils en sont informés.

Les conseillers veulent recevoir de l'information, mais de l'information ciblée :

- Les conseillers veulent que l'information leur soit acheminée directement plutôt que par les voies de communication usuelles.

- Les conseillers veulent avoir accès à l'information sur les ressources disponibles, sur la façon de les obtenir et de les utiliser efficacement pour répondre aux besoins de leur clientèle. Ils considèrent très utile l'information contenue dans la brochure «*What's key*», mais ils aimeraient aussi dans le cas de chaque ressource connaître la date et la source de l'information, et savoir qui a élaboré la ressource afin de pouvoir juger dans quelle mesure elle est actuelle et crédible. Il pourrait être utile d'établir des catégories de ressources selon la clientèle cible ou la manière dont l'information peut être utilisée.

- Selon un certain nombre de personnes, il aurait lieu de prévoir un seul point central auquel on pourrait s'adresser pour obtenir toutes les ressources d'information sur le marché du travail. On a également suggéré un numéro sans frais à composer pour obtenir des conseils sur les ressources répondant à un besoin particulier d'une clientèle donnée. En outre, on a suggéré d'offrir les ressources localement de manière à ce que les intéressés puissent passer les prendre, d'offrir la possibilité de demander des ressources par l'entremise d'Internet, de créer un répertoire Internet sur

l'information sur le marché du travail et de prévoir un moteur de recherche réservé aux recherches sur l'information sur le marché du travail.

- Des brochures pouvant être remises aux clients et précisant où trouver des ressources sur l'information sur le marché du travail seraient utiles pour les clients qui peuvent faire les recherches eux-mêmes. À nouveau, il faut veiller à ce que ces brochures portent une date.

- Il faut élaborer un réseau de communication avec les personnes-ressources régionales. Il faut aussi fournir les noms des conseillers qui peuvent donner des conseils sur la façon d'utiliser des ressources particulières auprès de clientèles particulières.

- Il faut veiller à ce que les ressources soient disponibles aux conférences et aux réunions d'associations de conseillers en orientation professionnelle, soit pour qu'on puisse les distribuer, soit au moins pour que les conseillers puissent les examiner et les commander.

- Il faut publier un guide du conseiller – un bulletin mensuel contenant des renseignements sur la façon d'interpréter l'information sur le marché du travail et des conseils sur les nouvelles ressources ainsi que sur la façon de les utiliser pour répondre aux besoins de clients particuliers. Ce bulletin devrait être court, concis, et contenir des renseignements pratiques et non généraux.

- Il faut se servir des bulletins des associations et rédiger de brefs articles de caractère pratique pour publication dans ces bulletins.

Les personnes qui participent à l'exécution de l'Initiative semblent conscientes de certaines des limitations exposées ci-dessus et, de façon générale, sont d'avis qu'il faut déployer davantage d'efforts pour communiquer aux utilisateurs finals des renseignements sur les ressources en voie d'élaboration. On reconnaît maintenant qu'il est nécessaire de mieux coordonner les efforts pour communiquer avec les utilisateurs finals et d'élaborer un plan de communication et de marketing. En conséquence, l'Initiative élabore actuellement un plan de marketing. Ce plan de communication devrait permettre de coordonner lorsqu'il y a lieu la diffusion de plus d'une ressource. Le plan doit préciser qui sont les différentes clientèles et comment rejoindre chacune. Étant donné la masse d'information communiquée, les gens n'ont pas le temps de toute assimiler, de sorte que le plan devrait cibler l'information particulière destinée à une clientèle particulière.

Les personnes qui participent à l'exécution de l'initiative stratégique IMT ont proposé un certain nombre de mesures destinées à améliorer la communication aux clientèles cibles. Voici un résumé de ces mesures.

- Communiquer plus directement avec les travailleurs-terrain pour déterminer leurs besoins. Il y aurait différentes façons de procéder à cet égard. Un groupe consultatif composé de divers représentants des conseillers en orientation professionnelle sur le terrain pourrait apporter sa participation en déterminant les besoins et en fournissant des conseils et une rétroaction sur les mesures à prendre pour y répondre le mieux possible.

- Reconnaître que certaines des voies de communication régulières sont plus efficaces que d'autres. Il convient de déterminer lesquelles sont le plus efficaces et d'éviter les autres. Celles qui ne permettent pas à l'information d'être communiquée directement de l'Initiative à la clientèle cible ne seront pas aussi efficaces que les voies directes.

- La distribution personnelle de brochures est un moyen plus efficace de s'assurer que les clientèles comprennent leur utilité pour elles et pour leur travail; il faut déterminer quelles personnes œuvrent auprès des différentes clientèles sur le terrain et veiller à leur acheminer des brochures en nombre suffisant; il faut mettre en place un mécanisme permettant de commander les brochures et de les envoyer directement au lieu de rencontre.

- Prévoir tout un éventail de voies d'accès à une même information; les utilisateurs finals ne chercheront peut-être pas «l'information sur le marché du travail»; il faut prévoir une voie d'accès qui est pertinente et est valable pour chaque clientèle.

- Reconnaître qu'une Initiative à court terme peut donner l'impression que l'information sur le marché du travail n'est pas importante; il n'y a pas de sentiment de permanence.

- Pour rejoindre les conseillers en orientation professionnelle sur le terrain, utiliser davantage les infrastructures de communication actuelles, comme les bulletins d'associations envoyés aux clientèles que l'Initiative tâche de rejoindre. Fournir à chaque association des articles sur les nouvelles ressources et sur la façon de les utiliser, conçus en fonction de la clientèle cible. Il y a différentes infrastructures pour chaque clientèle.

- Saisir l'occasion qu'offrent les réunions et les conférences annuelles des conseillers en orientation professionnelle pour leur distribuer des ressources et pour tenir des séances d'information sur l'utilisation de ces dernières. Veiller à ce que les séances répondent aux besoins de la clientèle cible, et qu'elles ne soient pas des séances générales sur l'information sur le marché du travail; veiller en outre à ce que les communications au sujet des séances soient formulées de manière à ce que leur pertinence par rapport aux besoins de la clientèle cible soit évidente.

- Solliciter les témoignages de professionnels de l'utilité des ressources d'information sur le marché du travail et encourager ces professionnels à promouvoir leur utilisation.

- Tenir des séances d'information régionales à l'intention des conseillers en orientation professionnelle; veiller à ce que la communication établisse un lien clair entre la ressource et la façon dont elle peut être utilisée par les conseillers en orientation professionnelle pour répondre aux besoins de leurs clientèles particulières.
- Coordonner les activités avec les fonctionnaires chargés d'élaborer des trousses de ressources d'information pour le Programme de planification personnelle et de carrière dans le système scolaire allant du jardin d'enfant à la 12e année, de manière à veiller à ce que les ressources d'information sur le marché du travail et les sites Web pertinents soient approuvés pour inclusion dans la trousse. Communiquer directement avec les coordonnateurs de carrière de district afin de les désigner, si possible, à titre de coordonnateurs de la communication entre l'Initiative et les enseignants en salle de cours. Leur fournir de l'information claire et manifestement utile à communiquer aux enseignants.

- Diffuser l'information auprès du grand public et non seulement aux conseillers en orientation professionnelle. Le public n'a pas toujours accès à ces conseillers; il faut le sensibiliser à l'utilité de l'information sur le marché du travail aux fins de la planification de carrière et lui indiquer où obtenir l'information et comment l'utiliser efficacement. Diverses mesures ont été proposées pour diffuser l'information auprès du public, notamment :

    - installer des kiosques d'information pour présenter l'information sur le marché du travail dans des endroits publics comme les laveries automatiques et les centres commerciaux;

    - utiliser différents médias, y compris les vidéos gratuits dans les magasins de location de vidéo, les affiches dans les autobus, les annonces publicitaires, les articles dans les journaux communautaires et les émissions diffusées par câble;

    - fournir des slogans sur l'information sur le marché du travail, ou des renseignements sur les endroits où se procurer l'information, par exemple les adresses de sites Web, qui peuvent être imprimés dans les médias publics (en bas de page d'un journal ou en bas de l'écran dans le cas d'une émission diffusée par câble);

    - distribuer des ressources ou faire des démonstrations de leur utilisation lors d'événements locaux comme des réunions de la Chambre de

commerce, des foires d'été et d'autres événements publics; faire participer éventuellement des étudiants embauchés pour l'été; peut-être aussi demander aux entreprises de venir exposer leurs possibilités d'emploi, les compétences requises, etc. dans leur secteur.

Conclusions :

L'Initiative ne s'est pas dotée de processus formels de communication avec les conseillers en orientation professionnelle et d'autres utilisateurs de l'information sur le marché du travail, bien qu'on ait mené un certain nombre d'activités de communication axées sur les conseillers en orientation professionnelle. Ainsi, on connaît mal les activités de l'Initiative et il n'est pas évident que l'on comprenne les utilisations possibles de l'information sur le marché du travail. Il n'y a pas de mécanisme systémique pour obtenir une rétroaction sur les besoins et les priorités des clientèles cibles, bien qu'on recueille ces commentaires dans le cas de certains projets. L'Initiative vient tout juste de commencer ses communications au sujet des ressources d'information sur le marché du travail qui sont disponibles et sur la façon de les obtenir. Il faut déployer beaucoup plus d'efforts pour communiquer avec les clientèles cibles. L'Initiative a reconnu ce besoin et elle élabore actuellement un plan de marketing pour améliorer la communication avec sa clientèle cible.

C. PARTENARIATS

Question :

A-t-on élaboré des liens efficaces avec les autres composantes pertinentes visées par l'Accord de collaboration entre le Canada et la Colombie-Britannique relatif aux composantes du marché du travail des initiatives stratégiques pour :

- comprendre les besoins d'information sur le marché du travail des autres Initiatives, comme l'Initiative stratégique Évaluation, Counselling et Aiguillage (ECA), les centres communautaires de formation et l'Intervention rapide de formation et d'adaptation;

- déterminer les rôles des diffuseurs d'information sur le marché du travail local;

- établir des partenariats efficaces pour l'élaboration, la production et la diffusion d'information sur le marché du travail;

- exercer un effet de levier sur les fonds de l'initiative stratégique IMT?

Constatations :

Le travail en partenariat a été une caractéristique clé de l'Initiative. Le partenariat entre les gouvernements fédéral et provincial est des plus évidents, le personnel de DRHC et du MEHF collaboreront pour coprésider l'Initiative et surveiller les activités. La plupart des intéressés faisaient pour la première fois l'expérience du travail en partenariat. Parmi les autres partenaires, il faut compter d'autres ministères, Initiatives stratégiques et organismes gouvernementaux, de même que, dans une autre optique, les organismes de conseillers en orientation professionnelle.

Les partenaires ont joué différents rôles, siégeant à titre de membres du Comité mixte chargé de l'amélioration de l'information sur le marché du travail ou de l'un des sous-comités ou des comités directeurs de projet. Les partenaires ont joué un rôle consultatif, apportant aux discussions leurs optiques particulières des besoins et des activités à entreprendre. Les partenaires ont aussi participé directement à l'exécution des activités de l'Initiative en menant différents projets subventionnés dans le cadre de cette dernière. Dans certains cas, le partenaire a géré et dirigé le projet alors qu'un sous-entrepreneur exécutait le travail, et, dans d'autres cas, le partenaire a lui-même exécuté le travail.

Le mot partenariat peut avoir différentes significations. Pour les besoins de l'Initiative, les partenariats sont des groupes qui collaborent à l'atteinte d'un objectif commun. Les intéressés représentent un groupe ou un organisme qui participe à la prise de décisions par l'entremise des personnes qui le représentent au sein de l'Initiative. La participation des représentants d'un certain nombre d'organismes de conseillers en orientation professionnelle correspond généralement à ce modèle de partenariat.

Dans d'autres cas, les intéressés ont participé à titre particulier et non comme représentant de leur organisme. En pareil cas, l'organisme ne participe pas à la prise de décisions. Le particulier peut apporter aux discussions les perspectives de l'organisme du groupe d'intervenants mais il n'agit pas pour le compte de l'organisme. Bon nombre des fonctionnaires qui participent à l'Initiative y participent en cette capacité. Leur participation ne fait pas partie de leurs fonctions officielles et leur direction générale ou ministère n'est pas un partenaire officiel de l'Initiative. Aux fins de la présente évaluation, le mot partenariat ne s'applique pas à ce type de participation.

Il y a parfois confusion entre l'apport des utilisateurs finals et les partenariats parce que les partenaires peuvent à l'occasion fournir l'apport de l'utilisateur final. Cependant, les utilisateurs finals ne sont pas des partenaires à moins qu'ils ne participent à l'exécution des activités. Les groupes de discussion, les tribunes et les sondages menés pour déterminer les besoins des utilisateurs et obtenir leurs commentaires en retour sont importants, mais ce type de participation ne constitue pas un partenariat.

Tous les répondants participant à des partenariats ont trouvé que les partenariats bonifient nettement les projets et l'Initiative. Voici, selon l'ordre de fréquence, les raisons mentionnées le plus souvent pour expliquer pourquoi les partenariats ont bonifié les projets; ils ont :

- fait mieux comprendre les besoins de diverses clientèles;
- apporté aux projets des compétences spécialisées, des perspectives plus vastes et une nouvelle créativité;
- dans certains cas, fourni des fonds supplémentaires ou des ressources en nature;
- accru l'efficacité du travail en partenariat;
- relevé la crédibilité du produit final auprès de la clientèle cible en raison de la crédibilité des partenaires en cause;
- réduit le chevauchement des efforts et la concurrence entre les partenaires éventuels pour obtenir les ressources disponibles;
- permis de rejoindre des clientèles qu'il aurait été impossible de rejoindre autrement;
- en outre, dans de nombreux cas, le projet n'aurait pas été réalisable en l'absence du partenariat ou bien il aurait été d'envergure plus petite.

Malgré cet appui sans réserve des partenariats, on s'est souvent heurté à des obstacles à la création de partenariats efficaces. D'importantes leçons ont été tirées des efforts qu'il a fallu déployer pour surmonter ces obstacles. D'ailleurs, l'apprentissage du travail en partenariat avec différents autres groupes est l'une des grandes réalisations de l'Initiative. Les obstacles auxquels on s'est heurté le plus souvent et les leçons tirées des efforts déployés pour les surmonter sont résumés ci-dessous :

- Il faut du temps pour créer un partenariat. Il faut du temps pour établir la communication, créer une relation de confiance et de respect. Les organismes ont différentes cultures et différents processus de prise de

décision et ils visent différentes fins. Il faut comprendre ces différences pour travailler en partenariat efficacement. Tous les intéressés doivent comprendre la valeur de chaque partenaire pour le projet. Il faut aussi du temps pour élaborer un ensemble d'objectifs communs et pour voir à ce que les rôles et les responsabilités de chacun soient appropriés et définis explicitement. Il faut accorder beaucoup d'importance à la communication pour travailler en partenariat de façon efficace.

- Les questions de compétence et d'appartenance peuvent faire obstacle à l'efficacité d'un partenariat. Les partenaires doivent apprendre à avoir un même sentiment d'appartenance relativement au projet au lieu de s'en disputer le contrôle. C'est une compétence qui s'acquiert par l'expérience ou la formation. Il faut apprécier les différences d'opinions, car elles apporteront au projet des perspectives plus vastes. Il faut aussi préciser dès le début le mécanisme de règlement des conflits et de prise de décisions.

- Il faut rechercher activement des partenaires appropriés, y compris dans l'entreprise, l'industrie et la main-d'œuvre.

- Lorsque seulement un partenaire peut affecter des fonds à un projet, il peut en résulter un déséquilibre entre les partenaires, celui qui finance le projet exerçant un contrôle sur ce dernier. Dans le cas de la plupart des partenariats créés dans le cadre de l'initiative stratégique IMT, le principal fournisseur de fonds a généralement été l'Initiative. Parfois, une autre initiative stratégique ou une autre direction générale du gouvernement a fourni tout ou partie des fonds. Dans le cas de quelques projets seulement, les partenaires au sein de l'industrie ont fourni les fonds nécessaires. Il faut donc élaborer une définition claire du partenariat. Cette définition doit préciser le rôle de fournisseur de fonds ainsi que le rôle des partenaires qui n'affectent pas de fonds au projet.

- Les organismes à but non lucratif qui représentent les conseillers en orientation professionnelle n'ont pas de fonds à affecter aux projets. Dans un certain nombre de cas, un groupe à but non lucratif s'est vu octroyer un contrat pour exécuter un projet. Il s'agit alors d'un lien contractuel entre l'organisme et le fournisseur de fonds plutôt que d'un véritable partenariat. Cependant, l'organisme est le représentant légitime d'un groupe d'intervenants et a un rôle utile à jouer en tant que partenaire. Par conséquent, une certaine confusion règne en ce qui a trait à la distinction à faire entre l'entrepreneur et le partenaire. De nombreuses personnes sont d'avis qu'il faut préciser les rôles distincts de l'entrepreneur et du partenaire pour l'ensemble de l'Initiative.

- Le fait que des organismes de conseillers en orientation professionnels participent à l'Initiative à titre de partenaires et se voient accorder des contrats laisse craindre des conflits d'intérêts. Les organismes ont obtenu

les contrats parce qu'ils ont des compétences spécialisées ou des connaissances particulières qui sont nécessaires au projet. Toutefois, ces organismes sont aussi représentés au sein des comités qui prennent des décisions sur les besoins auxquels il faut répondre et sur les priorités qui seront accordées à ces besoins, de nouveau à cause de leurs compétences ou connaissances spécialisées. Souvent, l'organisme qui est le mieux en mesure de déterminer le besoin est aussi celui qu'il y a lieu de choisir pour exécuter le travail de manière à répondre aux besoins cernés. Cette situation inquiète de nombreuses personnes qui participent à l'exécution de l'Initiative. D'aucuns craignent la possibilité d'un conflit d'intérêts. D'autres encore s'inquiètent de ce que certaines personnes y voient un conflit d'intérêts, bien qu'elles ne croient pas elles-mêmes qu'il y en ait un, puisque les décisions en matière de financement sont prises par les présidents conjoints du Comité mixte, qui représentent les gouvernements fédéral et provincial. La possibilité d'un conflit d'intérêts, ou du moins la perception d'un tel conflit, a créé des tensions au sujet de la question d'octroi de contrats aux organismes représentés au sein des comités. De nombreux répondants souhaitent que l'on établisse des lignes directrices sur cette question.

- Il faut reconnaître le besoin de fonds des organismes à but non lucratif. Ces organismes n'ont pas de financement de base et donc ne peuvent participer en tant que partenaires à part entière s'ils ne reçoivent pas un certain soutien. Même la participation aux réunions, étant donné le temps qu'il faut y consacrer et les frais de déplacement qu'elle entraîne, peut leur poser un problème et elle a entravé la capacité de certains de ces organismes de participer. Il faut tenir compte, d'une part, des besoins de fonds et, d'autre part, les préoccupations liées à la possibilité d'un conflit d'intérêts, afin de trouver une solution qui permette à tous les groupes d'intervenants de participer pleinement.

Conclusions :

Toute une gamme de partenariats ont été établis dans le cadre de l'initiative stratégique IMT. L'Initiative est elle-même un partenariat fédéral-provincial et elle a fourni un modèle pour l'exécution des activités de l'Initiative. Ce modèle de partenariat a été l'une des grandes réalisations de l'Initiative; il a permis d'exécuter de nombreuses activités qu'il aurait été impossible de mener sans les nombreux partenaires qui y ont participé. Ce modèle de partenariat n'est pas sans présenter des défis, mais les leçons tirées des efforts déployés pour les surmonter auront des retombées longtemps après que l'Initiative sera terminée et elles pourraient aboutir à la mise en place d'un mécanisme qui assurera la viabilité à long terme des réalisations de l'Initiative.

Cependant, l'Initiative aura des retombées durables seulement si l'on parvient à régler les problèmes de conflit d'intérêts. En réalité, il n'existe pas de véritable conflit d'intérêts puisque les décisions de financement sont prises par les coprésidents qui représentent les gouvernements fédéral et provincial. Toutefois, les recommandations des sous-comités, qui proposent des projets pour approbation sur le plan du financement, influent probablement sur les décisions en matière de financement. Les organismes qui sont représentés au sein de ces sous-comités peuvent influer sur leur orientation en exerçant des pressions pour que l'on adopte une marche à suivre particulière, puis soumissionner le travail en question; ils agissent alors dans leur intérêt personnel. Toutefois, il n'y a pas lieu de s'inquiéter de cet état des choses si les intérêts de l'organisme sont compatibles avec les objectifs de l'initiative stratégique IMT et les besoins des membres de l'organisme, qui sont les utilisateurs finals visés par les activités de l'Initiative. En pareil cas, les mesures prises pour répondre aux intérêts de l'organisme devraient aussi répondre aux besoins des utilisateurs finals et donc promouvoir l'atteinte des objectifs de l'Initiative. Ces partenaires sont des organismes à but non lucratif qui n'ont pas de financement de base et qui, par conséquent, ne pourraient exécuter ces activités si le projet n'était pas financé.

4.0 GESTION ET EXÉCUTION

L'évaluation a porté sur toute une gamme de questions liées à la gestion et à l'exécution de l'initiative stratégique IMT, par exemple :

- la clarté de l'orientation donnée par la gestion ainsi que des rôles et des responsabilités;
- le caractère suffisant des ressources, y compris le financement, les compétences spécialisées et le temps;
- les obstacles à la gestion efficace de l'Initiative ou au respect des délais établis;
- le caractère approprié des processus de partage d'information et d'enregistrement;
- les éléments clés et les pratiques opérationnelles qui font que l'initiative stratégique IMT donne de bons résultats;
- les raisons des problèmes dans les cas où l'Initiative n'a pas donné de bons résultats.

Les constatations et les conclusions en ce qui concerne ces questions sont présentées dans les sections qui suivent.

A. ORIENTATION DONNÉE PAR LA GESTION

Question :

La gestion d'ensemble de l'initiative stratégique IMT donne-t-elle une orientation claire? Assure-t-elle l'utilisation efficace et efficiente des ressources? Respecte-t-elle l'obligation de rendre compte et s'adapte-t-elle aux changements de

circonstances? Dans la négative, comment la gestion de l'Initiative peut-elle être améliorée?

Constatations :

De façon générale, les personnes qui ont participé à l'Initiative suffisamment pour formuler des observations sur la gestion de cette dernière trouvent qu'elle a été bien gérée et que la gestion s'est améliorée progressivement. Plus particulièrement, la majorité de ces personnes sont d'avis que la gestion a :

- donné une orientation claire;
- assuré la prise de décisions en temps opportun;
- assuré l'utilisation efficace et efficiente des ressources;
- su s'adapter rapidement et de la manière appropriée aux changements de circonstances.

Même si la plupart des intéressés voient la prise de décisions rapide dans une optique positive, certains craignent que les décisions ne soient parfois prises trop rapidement et estiment qu'il faut accorder plus de temps à la communication et à la planification pour assurer la meilleure utilisation possible des ressources. Dans l'ensemble, on trouve que la gestion de l'initiative stratégique d'IMT est ouverte, inclusive et très positive.

Les principales suggestions visant à améliorer la gestion avaient trait à la nécessité d'une meilleure communication et d'un secrétariat chargé de coordonner les activités de communication et les tâches administratives. Cette infrastructure permettrait de garantir que les activités soient enregistrées et communiquées comme il se doit. Les préposés à la direction de l'Initiative pourraient alors y consacrer plus de temps et mieux utiliser leurs compétences spécialisées. On a répondu en partie à ce besoin récemment en engageant des travailleurs à contrat pour effectuer certaines tâches liées à ce rôle, par exemple rédiger le bulletin et coordonner les contrats communautaires.

Conclusions :

La gestion d'ensemble de l'initiative stratégique IMT a donné une orientation claire, assuré l'utilisation efficace et efficiente des ressources, respecté l'obligation de rendre compte et su s'adapter aux changements de circonstances.

B. DÉFINITION CLAIRE DES RÔLES

Question :

Les rôles et les responsabilités du comité de gestion de l'Initiative, du Comité mixte, des sous-comités, des groupes de travail et des préposés à la gestion des différents projets sont-ils suffisamment clairs et appropriés? Dans la négative, comment peuvent-ils être définis plus explicitement ou modifiés?

Constatations :

La structure de l'Initiative a évolué au fil des ans. À mesure que le nombre des participants et de projets a augmenté, la structure a évolué de manière à permettre de gérer et de coordonner les activités plus efficacement. Ce changement s'est opéré d'une manière progressive, de sorte que la structure n'a pas toujours été claire même pour les personnes les plus directement intéressées. Les rôles de diverses personnes, y compris les coprésidents des comités, n'ont pas toujours été clairs, ni le rôle des différents comités; toutefois, ils se sont précisés progressivement. Dans l'ensemble, la majorité des participants sont d'avis que les rôles et les responsabilités sont maintenant clairs et appropriés. Ils trouvent la structure des sous-comités positive, car elle permet de mieux orienter les activités et de faire participer les utilisateurs finals au processus de planification. Toutefois, le rôle du Comité mixte, maintenant que les sous-comités supervisent les activités, n'est pas clair, surtout pour les personnes à l'extérieur de la fonction publique. L'autre sujet d'inquiétude en ce qui concerne les rôles dont les participants ont fait état le plus souvent est qu'on n'a pas désigné le responsable de la distribution d'une ressource dès le début du projet.

La création du Centre pour les normes et les services d'information en éducation et la réaffectation à celui-ci de personnel participant directement à l'initiative stratégique IMT a créé de l'incertitude et donné lieu à certaines inquiétudes. Le rôle du Centre dans l'Initiative n'est pas clair pour de nombreux intéressés, notamment pour les groupes d'intervenants participant aux projets qui relèvent maintenant du Centre. Le rôle du Centre comme partenaire dans l'Initiative chargé d'exécuter des projets à contrat a aussi suscité des inquiétudes au sujet d'un éventuel conflit d'intérêts. En outre, d'aucuns craignent que le Centre n'exerce un trop grand contrôle sur les projets sans bien comprendre le rôle des partenaires intéressés, et qu'il ne soit en réalité un agent du gouvernement au lieu de faire fonction d'entrepreneur autonome.

Les répondants ont fait une seule suggestion. À leur avis, il y aurait lieu de définir explicitement les rôles, y compris la responsabilité de la diffusion des ressources, par écrit et de diffuser ces énoncés afin que tous les comprennent de la même façon.

Conclusions :

Les rôles et les responsabilités ont été, pour la plupart, clairs et appropriés, mais il faut les énoncer plus explicitement. Le rôle du nouveau Centre pour les normes et les services d'information en éducation, et la façon dont il fonctionnera avec des partenaires, ne sont pas encore clairs.

C. Efficacité de l'exécution

Question :

L'exécution des activités est-elle efficace et opportune? Dans la négative, pourquoi ne l'est-elle pas?

- A-t-on affecté des ressources (fonds, compétences spécialisées, personnel) suffisantes à l'exécution de l'initiative stratégique IMT efficace et en temps opportun?

- Y a-t-il des obstacles au respect des délais établis, p. ex., des ressources insuffisantes (fonds, compétences spécialisées, personnel) pour permettre de respecter les délais; des problèmes structurels, p. ex., réorganisation du Ministère et réductions des mesures de dotation en personnel, délégation de responsabilités du gouvernement fédéral à la province, etc.?

- Les ressources peuvent-elles être utilisées plus efficacement (peut-on utiliser moins de ressources ou prendre moins de temps) sans nuire à la qualité des résultats?

Constatations :

Les contraintes de temps constituent le principal facteur qui influe sur la capacité d'exécuter les activités efficacement et en temps opportun. Comme de nombreux participants exécutent l'Initiative «*à temps perdu*», ils ne lui consacrent pas toujours tout le temps nécessaire. Dans la plupart des cas, les projets ont respecté plus ou moins le calendrier établi parce que les participants y ont consacré le temps supplémentaire nécessaire. La réorganisation gouvernementale a été un facteur secondaire. Les gouvernements fédéral et provincial ont subi une restructuration importante depuis le lancement de l'initiative stratégique IMT. Cette restructuration a empêché les intéressés de consacrer plus de temps à l'Initiative mais, dans l'ensemble, elle a eu remarquablement peu d'incidence sur les activités. Dans certains cas, la réorganisation gouvernementale a facilité la création de partenariats qui ont été utiles aux fins de l'Initiative. Comme l'a signalé un répondant, il est plus facile de faire preuve d'esprit novateur dans un climat de changement. Ainsi, le climat de changement qui règne au sein du gouvernement a facilité l'Initiative. La réorganisation a même permis à certaines personnes de consacrer plus de temps à l'Initiative, puisque leurs activités à cet égard ont été reconnues comme faisant partie des fonctions se rattachant à leur poste. Le mandat et le budget de l'Initiative ont permis à celle-ci dans une large mesure de rester à l'abri des répercussions possibles des changements survenus.

Comme une grande partie des activités menées dans le cadre de l'Initiative sont exécutées à contrat, la capacité de trouver des entrepreneurs éventuels ayant les compétences spécialisées voulues a posé un problème dans certains cas. Par conséquent, parfois plusieurs projets ont été confiés au même entrepreneur. Certains répondants ont fait état d'inquiétudes quant à leur capacité de gérer effectivement ces contrats, surtout dans le cas de projets entrepris plus tôt. La gestion des contrats prend du temps, alors qu'ils ne disposent pas toujours de tout le temps nécessaire. Elle exige aussi certaines compétences. Les personnes qui ont géré les entrepreneurs pour le compte de l'Initiative n'avaient pas nécessairement de l'expérience dans ce domaine. Certains participants ont signalé qu'une formation en gestion des contrats serait utile. Au nombre des sources de préoccupation mentionnées en ce qui a trait à la gestion des contrats, il convient de mentionner le besoin de définir clairement les travaux à exécuter dès le début et à donner à l'entrepreneur un mandat clair, ainsi que la nécessité d'un processus permettant de surveiller l'entrepreneur pendant l'exécution du projet. Cette surveillance prend du temps et exige une certaine habileté, deux ressources dont on ne dispose pas toujours.

Il est nécessaire aussi de déterminer dès le début quel sera le résultat final et, lorsque la chose est appropriée, comment seront exécutées les activités de production et de diffusion. On pourra utiliser plus efficacement le temps et les ressources affectés au projet si l'on consulte les préposés à la production tôt dans

le processus de manière à ce que le produit final à l'issue de l'étape de l'élaboration soit prêt pour l'étape de la production.

Le temps insuffisant alloué à la planification et à l'établissement du budget par le comité et non par les responsables du projet est également un sujet d'inquiétude. Des ressources supplémentaires ont été affectées à l'Initiative vers la fin du dernier exercice. Il a fallu les affecter avant la fin de l'exercice, ce qui a entraîné la présentation de nombreuses propositions et suscité des craintes de ce que le processus d'approbation ne soit peut-être pas en mesure d'assurer l'utilisation optimale des ressources. Plus particulièrement, on s'est inquiété de la possibilité d'un chevauchement inutile des tâches de différents projets, même si l'on n'a pu fournir des exemples précis.

En outre, certains répondants ont signalé que les ressources pourraient être utilisées plus efficacement si l'on pouvait engager du personnel, plutôt que des consultants, pour exécuter les projets. Dans le cas de projets à long terme, notamment, il faut confier à un responsable la gestion et la direction du projet. Selon certains répondants, à l'heure actuelle des spécialistes bien rémunérés non seulement mettent à contribution leurs compétences techniques spécialisées conformément à leur contrat, mais font aussi du travail de bureau.

Conclusions :

Dans l'ensemble, l'exécution des activités de l'Initiative a été efficace et opportune. La seule ressource limitée a été le temps que les participants ont pu y consacrer. Grâce aux leçons qui ont été tirées jusqu'ici, on peut utiliser les ressources plus efficacement, mais il s'agit d'un processus d'apprentissage normal et non d'une lacune de l'Initiative. D'ailleurs, l'Initiative se veut innovatrice et elle est censée permettre de tirer des leçons sur ce qui fonctionne et sur ce qui ne fonctionne pas. Les leçons tirées doivent comprendre celles se rapportant à la meilleure façon d'utiliser les ressources disponibles.

D. GESTION DE L'INFORMATION

Question :

A-t-on mis en place des systèmes destinés à garantir que les dossiers et les rapports des dépenses, des activités, des projets financés, des résultats et des participants contiennent de l'information fiable pour :

- permettre à la gestion de prendre des décisions éclairées?
- fournir l'information nécessaire à l'évaluation de l'Initiative?

CONSTATATIONS :

Mis à part quelques exceptions, les personnes participant à l'exécution des divers projets trouvent que l'information sur le projet dont elles ont besoin pour exécuter leurs tâches efficacement leur est facilement accessible. Cependant, en l'absence d'un système d'enregistrement et de partage d'information sur les projets, les personnes qui ne participent pas directement aux projets ont de la difficulté à obtenir l'information. Une bonne partie de cette dernière est communiquée lors des réunions des comités et, souvent, elle est consignée sommairement dans le procès-verbal de la réunion. Étant donné la possibilité de double emploi et de chevauchement, les personnes qui exécutent les projets devraient avoir facilement accès à l'information sur les autres projets. Toutefois, les participants ne veulent pas recevoir une surabondance d'information. De nombreux répondants ont signalé que la liste de projets de quatre pages dressée aux fins de la présente évaluation (voir l'annexe A) répondrait à leur besoin d'information sur les autres projets, à la condition qu'ils sachent où trouver des renseignements plus détaillés s'ils le souhaitent.

L'absence d'une infrastructure ou d'un processus d'enregistrement et de partage de l'information sur les projets était évidente à l'étape de la planification de la présente évaluation. Il nous a fallu consacrer beaucoup de temps et d'efforts pour rassembler l'information sur les projets fournie à l'annexe B.

Par ailleurs, on n'examine pas la possibilité d'établir un processus de partage de l'information sur les propositions avec les membres d'autres comités ou avec les travailleurs-terrain qui pourraient fournir des commentaires sur l'utilité des

propositions et la possibilité d'un chevauchement avec un autre projet (p. ex., ailleurs que dans le cadre de l'Initiative).

Conclusions :

Il n'y a pas de systèmes structurés en place pour garantir que les dossiers et les rapports des dépenses, des activités, des projets financés, des résultats et des participants contiennent des renseignements fiables et utiles.

E. ÉLÉMENTS CLÉS ET PRATIQUES OPÉRATIONNELLES

Question :

Quels sont les éléments clés et les pratiques opérationnelles qui contribuent au bon fonctionnement de l'initiative stratégique IMT? Quelles sont les raisons des problèmes décelés dans les cas où elle n'a pas donné de bons résultats?

Conclusions :

En tant qu'initiative triennale qui se voulait innovatrice, l'initiative stratégique IMT a été bien gérée. Elle a pu mener beaucoup d'activités en peu de temps.

Quatre éléments clés ont contribué au bon fonctionnement de l'initiative stratégique IMT :

- Sa structure ouverte et inclusive a assuré l'apport d'une vaste gamme d'intervenants et permis ainsi de mieux comprendre les besoins des utilisateurs finals.

- Le style de gestion souple et non bureaucratique de l'Initiative a permis aux personnes qui y ont œuvré de faire preuve d'innovation, tout en répondant aux besoins déterminés et en tenant compte des contraintes pratiques de la réponse à ces besoins.
- Si l'Initiative a pu faire preuve de souplesse et d'adaptation, c'est en partie parce qu'elle était indépendante des structures gouvernementales normales.

Par conséquent, elle n'a pas été entravée par les réorganisations gouvernementales qui ont eu lieu presque constamment depuis le début de l'Initiative. Elle a eu son propre budget indépendant, ce qui lui a permis de planifier et, dans une large mesure, l'a isolée des incidences des compressions budgétaires apportées à l'échelle de la fonction publique pendant cette période.

- L'engagement des personnes en cause qui ont, pour la plupart, participé parce qu'elles croyaient à la valeur de l'Initiative, et non seulement parce que leur poste les y obligeait nommément, a été un grand facteur du niveau important d'activité que l'Initiative a pu maintenir.

La grande limitation de l'Initiative est qu'elle n'a pas su reconnaître plus tôt la nécessité de processus formels de communication, avec les clientèles tant internes qu'externes, y compris de l'enregistrement et du partage de l'information sur les projets, de l'étape de leur proposition à celle de l'achèvement. Désormais, avec la masse d'information qu'il y a à communiquer, le besoin est encore plus grand. Les préposés à l'exécution de l'Initiative l'ont reconnu, et l'on prend des mesures pour répondre à ce besoin.

Une limitation connexe a été l'absence d'infrastructures d'appui pour coordonner les activités et faciliter la communication tant avec les participants qu'avec les clientèles cibles.

5.0 VIABILITÉ

Deux aspects de la viabilité ont été examinés dans le cadre de la présente évaluation. Le premier porte sur le besoin de tirer des leçons sur ce qui fonctionne et sur ce qui ne fonctionne pas, dont pourront profiter ceux qui procéderont à la collecte et à la diffusion d'information sur le marché du travail lorsque l'Initiative sera terminée. Le deuxième aspect porte sur la nécessité d'établir un processus pour déterminer quelles mesures devront être prises dans ce domaine postérieurement à l'Initiative.

Question :

A-t-on mis en place des processus appropriés aux fins de la planification de la viabilité à long terme des réalisations de l'Initiative, lorsque la chose est justifiée, tant pour l'Initiative dans son ensemble que pour les divers projets? Plus particulièrement, a-t-on mis en place des processus pour :

- évaluer l'efficacité des divers projets de manière à fournir de l'information sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, pour la collecte d'information sur le marché du travail, l'amélioration des produits et l'accroissement de l'intégration dans la planification de carrière, qui peut être utilement appliquée à d'autres programmes;

- déterminer si le projet répond à un besoin permanent et s'il y aura lieu de continuer d'y répondre lorsque l'Initiative aura pris fin;

- fournir un accès facile à l'information tirée des divers projets sur l'efficacité des méthodes de collecte, de production et de diffusion d'information sur le marché du travail aux autres personnes participant au rassemblement, à la production et à la diffusion de ressources d'information sur le marché du travail;

- déterminer la façon de procéder pour garder à jour l'information sur le marché du travail, y compris l'information dans de nouveaux domaines, et pour mettre à jour les produits en fonction de cette nouvelle information, lorsque l'Initiative aura pris fin, de manière à répondre aux besoins;

- déterminer si le système de distribution sera viable lorsque l'Initiative aura pris fin;

- prendre en ligne de compte le contexte plus vaste des gouvernements provincial et fédéral et des organismes communautaires lors de la planification de la viabilité à long terme;

- déterminer comment ces activités peuvent être financées, c'est-à-dire financement public ou privé, selon que la chose est appropriée?

Constatations :

On peut s'attendre à deux types de retombées lorsque l'initiative stratégique IMT sera terminée :

- La première retombée est le travail en partenariat. Les partenaires qui collaborent à l'exécution de l'Initiative ont établi des rapports de travail qui pourront être exploités pour poursuivre sur la lancée de l'Initiative lorsqu'elle sera terminée. Ces partenariats comprennent celui entre les gouvernements fédéral et provincial, qui a élaboré le mandat de l'Initiative. Sont inclus également divers autres types de partenariats, y compris ceux avec les autres Initiatives stratégiques et différentes directions générales du Ministère ainsi qu'avec d'autres organismes et associations à but non lucratif de conseillers en orientation professionnelle.

- La deuxième retombée sera les leçons à tirer des projets de l'Initiative, de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas pour l'amélioration des produits, l'ouverture de l'accès et l'accroissement de l'intégration dans la planification de carrière, qui peuvent être utilement appliquées à d'autres programmes. Comme on l'a signalé au chapitre 2.0, toutefois, ces retombées n'auront lieu que si l'on déploie des efforts pour recueillir systématiquement cette information et la mettre à la disposition de ceux qui s'intéressent au rassemblement ou à la diffusion d'information sur le marché du travail. Les personnes qui participent à l'exécution de l'Initiative ne sont pas au courant de la nécessité de recueillir cette information. Lorsqu'on leur a demandé de quelle façon elle est recueillie, bon nombre ont reconnu qu'elle ne l'était pas, mais qu'elle devrait l'être. D'autres sont d'avis que l'évaluation fournira cette information.

L'autre aspect de la viabilité examiné lors de l'évaluation porte sur la nécessité d'établir un processus permettant de déterminer les mesures qui devront être prises dans ce domaine lorsque l'Initiative sera terminée. Ce processus est en voie d'élaboration. Certains des projets plus importants, p. ex., BC WorkInfoNet, élaborent des plans pour assurer leur viabilité à plus long terme. L'Initiative dans son ensemble entreprendra une planification stratégique pour assurer la viabilité de ses réalisations dès que la présente évaluation sera achevée. Bon nombre des

participants croient que si le travail de l'Initiative répond à un besoin, les gouvernements fédéral et provincial continueront de l'appuyer.

Conclusions :

Il n'existe pas actuellement de politique explicite pour ce qui est de la rédaction de rapports sur les projets afin de garantir que les leçons tirées par ceux qui exécutent les projets soient consignées pour servir à d'autres. Un processus est en voie d'élaboration pour les projets communautaires. Il faut élaborer un processus également pour les autres composantes de l'Initiative. On commence seulement à reconnaître le besoin d'un tel processus.

On a entrepris le processus de détermination des mesures qu'il faudra prendre lorsque l'Initiative sera terminée. Comme l'Initiative a été conçue pour mettre à l'essai différents moyens de collecte et de diffusion d'information sur le marché du travail, elle ne devait financer les projets mis sur pied qu'à titre d'essai. Un projet couronné de succès ne peut s'attendre à être financé en permanence par l'Initiative. Il faudra trouver d'autres mécanismes de financement et d'exécution.

Certains des projets entrepris dans le cadre de l'Initiative étaient des projets ponctuels, exécutés dans un but très précis et qu'il n'y aura pas lieu de maintenir. D'autres sont des essais pilotes de projets de recherche, comme le projet sur les résultats de la formation privée. L'essai pilote vise à permettre de déterminer si la méthode est applicable et s'il est utile de poursuivre pareilles recherches de façon permanente. Si, d'après les résultats de l'essai pilote, il serait utile de poursuivre les recherches après l'Initiative, les personnes chargées de surveiller le projet devront trouver un mécanisme approprié pour assurer l'exécution du projet ainsi que d'autres sources de financement éventuelles.

Bon nombre des projets ont abouti à la création d'une ressource pratique destinée aux conseillers en orientation professionnelle et à leurs clients aux fins du processus de planification de carrière. L'utilité de ces produits doit être mise à l'essai sur le terrain auprès des clientèles cibles. L'information recueillie permettra de déterminer quelles ressources devraient être maintenues lorsque l'Initiative sera terminée. À cet effet, il faudra, à tout le moins, trouver un mécanisme pour continuer d'imprimer et de distribuer la ressource afin qu'elle demeure disponible. Dans le cas d'autres ressources, il s'agira aussi de produire des versions à jour, à mesure que l'information qu'elles contiennent devient périmée. La fréquence des mises à jour sera différente dans chaque cas, car différents renseignements auront une durée de validité différente.

L'Initiative a largement fait appel à Internet pour diffuser l'information sur le marché du travail. Différentes ressources sont maintenant diffusées sur Internet;

l'information sur le marché du travail contenue dans ces ressources devra être tenue à jour. Ce sera plus facile que de tenir à jour les versions imprimées. En outre, l'initiative stratégique IMT a créé un site Web, le Bc WorkInfoNet, comme «point de départ, en direct» pour la planification de carrière. Ce site évolue constamment à mesure que s'accroît le volume de l'information pertinente pouvant être consultée en direct. Il faudra maintenir ce site à jour, et parfois le modifier, une fois terminée la phase d'élaboration initiale. Les bases de données auxquelles il est raccordé devront aussi être maintenues à jour si l'on veut que le site demeure utile. On élabore également d'autres sites Internet à l'aide de fonds affectés par l'initiative stratégique IMT. Les mêmes questions de maintien, d'élaboration et de mise à jour s'appliquent également à ces sites.

Les réalisations de l'Initiative, et son incidence à long terme sur l'offre et la demande sur le marché du travail ainsi que sur le processus de réforme de la sécurité sociale, seront limitées si l'on ne poursuit pas le travail entrepris, ou si l'on ne veille pas du moins à ce que les ressources qui sont utiles demeurent à jour et disponibles.

6.0 RÉSUMÉ DES CONSTATATIONS ET DES CONCLUSIONS

Les principales constatations, ainsi que leurs incidences et les conclusions tirées, sont résumés dans ce chapitre. Les recommandations sont présentées sous pli distinct.

A. PERTINENCE DES ACTIVITÉS

Nous avons examiné la pertinence des activités de l'initiative stratégique IMT par rapport à l'objet de l'Initiative et les besoins des clientèles cibles.

Pertinence par rapport à l'objet de l'Initiative

Les activités de l'initiative stratégique IMT favorisent l'atteinte des objectifs de l'Initiative, qui sont :

- d'étudier les nouveaux besoins en information sur le marché du travail au niveau de la collectivité;
- de déterminer le besoin de produits et services précis;
- de produire et de diffuser ces produits et services, au besoin;
- d'établir des normes d'élaboration et de diffusion de ces produits et services;
- de mettre à l'essai d'autres techniques d'exécution et mécanismes de prestation de services au niveau de la collectivité pour en déterminer l'efficacité relative.

Les activités de l'initiative stratégique IMT sont conformes aux critères établis pour le Programme des initiatives stratégiques dans la mesure où l'Initiative est

innovatrice et peut permettre de tirer des leçons sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas pour l'amélioration des produits et l'élargissement de l'accès à l'information sur le marché du travail, qui peuvent être utilement appliquées à d'autres programmes. Si l'Initiative réussit à accroître l'accès à l'information sur le marché du travail et son utilisation à bon escient, elle aura aussi contribué indirectement au processus de réforme de la sécurité sociale, troisième critère du Programme des initiatives stratégiques.

Intérêt pour les utilisateurs finals

Lorsque l'initiative stratégique IMT se terminera, en mars 1998, toute une gamme de ressources d'information sur le marché du travail auront été créées. Bon nombre de ces ressources sont déjà utilisées et l'on considère qu'elles répondent aux besoins des clientèles cibles. Les conseillers en orientation professionnelle ont bien cerné des besoins particuliers auxquels les ressources actuelles ne répondent pas, mais les projets en cours répondent à bon nombre de ces besoins. On a signalé le plus souvent le besoin d'information sur le marché du travail et de ressources répondant aux besoins des personnes qui cherchent un emploi au niveau d'entrée, surtout de celles qui se heurtent à des obstacles à l'emploi importants.

Les ressources d'information sur le marché du travail ne rejoignent pas toujours les clientèles cibles et les conseillers en orientation professionnelle souvent ne savent pas où les obtenir. Les conseillers n'utilisent pas systématiquement les ressources d'information sur le marché du travail qu'ils possèdent parce qu'ils ne savent pas toujours comment les utiliser. Certains conseillers trouvent qu'ils n'ont pas le temps d'apprendre alors que d'autres, particulièrement ceux qui ont une faible connaissance de l'information sur le marché du travail ou qui n'en ont pas du tout, se sentent dépassés par la situation et ne savent pas par où commencer.

Les conclusions de l'évaluation montrent qu'il faut fournir information et soutien pour mieux faire comprendre l'utilité de l'information sur le marché du travail pour le processus de planification de carrière et pour expliquer comment cette information peut être utilisée aux fins de la prise de décisions en matière de planification de carrière. Il faut assurer différents types de formation, en fonction des besoins des diverses clientèles. Les conseillers en orientation professionnelle souhaitent vivement recevoir une formation pratique sur l'utilisation des ressources d'information sur le marché du travail pour leur permettre de répondre aux besoins de groupes de clients particuliers.

Il y a des problèmes systémiques qui dépassent le cadre de l'initiative stratégique IMT et qui peuvent aussi influer sur la probabilité d'une utilisation efficace de

l'information sur le marché du travail. Il convient de signaler, par exemple, l'accès à des conseillers en orientation professionnelle ayant les compétences spécialisées nécessaires pour aider les clients. En outre, des structures de communication inadéquates entravent la communication avec les clientèles cibles.

Dans l'ensemble, les activités de l'initiative stratégique IMT présentent un intérêt raisonnablement élevé pour les clientèles cibles. Les efforts déployés récemment pour mettre les ressources davantage à la portée des utilisateurs finals par des changements de formulation et de présentation, ainsi que la planification actuelle de la formation, indiquent que l'Initiative est de plus en plus sensible aux besoins des utilisateurs finals et articule ses activités autour de ces besoins.

B. COMMUNICATION ET COORDINATION

Nous avons examiné un certain nombre d'aspects de la communication, y compris la communication au sujet des activités de l'Initiative aux personnes qui y ont oeuvré ou à celles qui s'intéressent à la collecte d'information sur le marché du travail, ou au sujet de la production et de la diffusion des ressources. Nous avons évalué aussi l'efficacité de l'établissement de partenariats pour l'élaboration, la production et la diffusion d'information sur le marché du travail.

Communication interne

L'initiative stratégique IMT ne s'est pas dotée d'un processus de communication efficace destiné à garantir que les personnes qui participent à l'Initiative et les autres personnes qui produisent l'information sur le marché du travail soient tenues au courant des activités. Malgré l'absence de tout processus de communication, les personnes qui ont participé à l'Initiative ont été raisonnablement bien informées, on a généralement évité le chevauchement des efforts et de nombreux partenariats ont été créés.

Communication externe

Bien qu'on ait entrepris un certain nombre d'activités de communication avec les conseillers en orientation professionnelle, il n'y a pas de processus formel de

communication avec ces conseillers ni avec d'autres utilisateurs d'information sur le marché du travail. Ainsi, on connaît mal les activités de l'Initiative et il n'est pas évident que l'on comprenne les utilisations possibles de l'information sur le marché du travail. Il n'y a pas de mécanisme systémique pour obtenir une rétroaction sur les besoins et les priorités des clientèles cibles, bien qu'on recueille ces commentaires dans le cas de certains projets. L'Initiative vient tout juste de commencer ses communications au sujet des ressources d'information sur le marché du travail qui sont disponibles et sur la façon de les obtenir. Il faut déployer beaucoup plus d'efforts pour communiquer avec les clientèles cibles. L'Initiative a reconnu ce besoin et elle élabore actuellement un plan de marketing pour améliorer la communication avec sa clientèle cible.

Partenariats

Toute une gamme de partenariats ont été établis dans le cadre de l'initiative stratégique IMT. L'Initiative est elle-même un partenariat fédéral-provincial et elle a fourni un modèle pour l'exécution des activités de l'Initiative. Ce modèle de partenariat a été l'une des grandes réalisations de l'Initiative; il a permis d'exécuter de nombreuses activités qu'il aurait été impossible de mener sans les nombreux partenaires qui y ont participé. Les partenariats ont bonifié les projets en ce qu'ils ont :

- mieux fait comprendre les besoins de diverses clientèles;
- apporté aux projets des compétences spécialisées nouvelles, des perspectives plus vastes et une nouvelle créativité;
- relevé la crédibilité du produit final auprès de la clientèle cible en raison de la crédibilité des partenaires en cause;
- permise de rejoindre des clientèles qu'il aurait été impossible de rejoindre autrement.

Les partenariats ont aussi permis de réduire le chevauchement des activités et la concurrence entre les partenaires éventuels pour obtenir les ressources disponibles. Dans certains cas, des fonds supplémentaires ou des ressources en nature ont aussi été fournis dans le cadre du partenariat.

Ce modèle de travail en partenariat n'est pas sans présenter des défis. L'un des défis qu'il faut relever pour que le travail en partenariat soit efficace tient à ce que certains partenaires, comme les organismes de conseillers en orientation professionnelle, ne disposent pas de fonds à contribuer aux projets. Ces organismes ont participé à l'Initiative en siégeant au sein de comités à titre de

représentants de groupes d'intervenants pour déterminer les besoins et établir les priorités. En raison de leurs titres et qualités, ils ont aussi exécuté des projets particuliers destinés à répondre aux besoins de leurs membres d'information sur le marché du travail. Ces organismes à but non lucratif n'ont pas de financement de base, de sorte que l'Initiative a financé leur exécution de ces projets. Ce double rôle qu'ils jouent, à la fois de partenaires et d'entrepreneurs, a créé des tensions liées à la crainte d'un éventuel conflit d'intérêts. En réalité, il n'existe pas de véritable conflit d'intérêts parce que les décisions en matière de financement sont prises par les coprésidents qui représentent les gouvernements fédéral et provincial.

C. GESTION ET EXÉCUTION

En tant qu'initiative triennale qui se voulait innovatrice, l'initiative stratégique IMT a été bien gérée. Elle a pu mener beaucoup d'activités en peu de temps. La gestion d'ensemble de l'Initiative a donné une orientation claire, assuré l'utilisation efficace et efficiente des ressources, respecté l'obligation de rendre compte et su s'adapter aux changements de circonstances. Les rôles et les responsabilités ont été, pour la plupart, clairs et appropriés, mais de nombreux participants préféreraient qu'ils soient explicitement définis. Le rôle du nouveau Centre pour les normes et les services d'information en éducation, et la façon dont il fonctionnera avec des partenaires, ne sont pas clairs, ce qui inquiète certains des participants aux projets réalisés par l'entremise du Centre.

Dans l'ensemble, les activités de l'Initiative ont été exécutées efficacement et en temps opportun. La seule ressource limitée a été le temps qu'ont pu y consacrer les participants. Certaines des personnes qui ont participé à l'exécution ont fait état d'inquiétudes liées au manque d'expérience de la gestion de contrats et au peu de temps disponible pour s'acquitter de ces fonctions efficacement. Toutefois, l'engagement des personnes en cause a garanti l'exécution des activités en temps opportun malgré les contraintes de temps. L'Initiative se veut innovatrice et vise à permettre de tirer des leçons sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. L'une des leçons tirées a trait à la façon d'exécuter diverses activités d'une manière plus efficace et efficiente à l'avenir.

On n'a pas mis en place de systèmes structurés pour consigner l'information sur les dépenses, les activités, les projets financés, les résultats et les participants. On a apporté des améliorations à la consignation et au partage de cette information à mesure que l'Initiative se déroulait mais, étant donné le grand nombre d'activités menées, il convient d'adopter une méthode systématique de suivi de cette information.

Quatre éléments clés ont contribué au bon fonctionnement de l'initiative stratégique IMT :

- Sa structure ouverte et inclusive a assuré l'apport d'une vaste gamme d'intervenants et permis ainsi de mieux comprendre les besoins des utilisateurs finals.

- Le style de gestion souple et non bureaucratique de l'Initiative a permis aux personnes qui y ont œuvré de faire preuve d'innovation, tout en répondant aux besoins définis et en tenant compte des contraintes pratiques de la réponse à ces besoins.

- Si l'Initiative a pu faire preuve de souplesse et d'adaptation, c'est en partie parce qu'elle était indépendante des structures gouvernementales normales. Par conséquent, elle n'a pas été entravée par les réorganisations gouvernementales qui ont eu lieu presque constamment depuis le lancement de l'Initiative. Elle a eu son propre budget indépendant, ce qui lui a permis de planifier et, dans une large mesure, l'a protégé contre les incidences des compressions budgétaires apportées à l'échelle du gouvernement pendant cette période.

- L'engagement des personnes en cause, qui ont, pour la plupart, participé parce qu'elles croyaient à la valeur de l'Initiative, et non pas seulement parce que leur poste les y obligeait nommément, a été un grand facteur du niveau important d'activités que l'Initiative a pu maintenir.

La grande limitation de l'Initiative est qu'elle n'a pas su reconnaître plus tôt la nécessité de processus formels de communication, avec les clientèles tant internes qu'externes, y compris de l'enregistrement et du partage de l'information sur les projets, de l'étape de leur proposition à celle de l'achèvement. Désormais, avec la masse d'information qu'il y a à communiquer, le besoin est encore plus grand. Les préposés à l'exécution de l'Initiative l'ont reconnu, et l'on prend des mesures pour répondre à ce besoin.

Une limitation connexe a été l'absence d'infrastructures d'appui pour coordonner les activités et faciliter la communication tant avec les participants qu'avec les clientèles cibles.

D. VIABILITÉ

Deux aspects de la viabilité ont été examinés dans le cadre de la présente évaluation. Le premier porte sur le besoin de tirer des leçons sur ce qui fonctionne et sur ce qui ne fonctionne pas, dont pourront profiter ceux qui procéderont à la collecte et à la diffusion d'information sur le marché du travail lorsque l'Initiative sera terminée. Le deuxième aspect porte sur la nécessité d'établir un processus pour déterminer quelles mesures devront être prises dans ce domaine postérieurement à l'Initiative.

Il n'existe pas actuellement de politique explicite pour ce qui est de la rédaction de rapports sur les projets afin de garantir que les leçons tirées par ceux qui exécutent les projets soient consignées pour servir à d'autres. Un processus est en voie d'élaboration pour les projets communautaires. Il faut élaborer un processus également pour les autres composantes de l'Initiative. On commence seulement à reconnaître le besoin d'un tel processus.

Comme l'Initiative a été conçue pour mettre à l'essai différents moyens de collecte et de diffusion d'information sur le marché du travail, elle ne devait financer les projets mis sur pied qu'à titre d'essai. Un projet couronné de succès ne peut s'attendre à être financé en permanence par l'Initiative. Il faudra trouver d'autres mécanismes de financement et d'exécution. Le processus de détermination des mesures qu'il conviendra de prendre lorsque l'Initiative sera terminée est en cours.

L'information sur le marché du travail est une information dynamique qui est vite périmée. Par conséquent, un grand nombre des ressources particulières produites par l'Initiative auront une durée de validité limitée. Si elles sont utiles - et un grand nombre semblent l'être - elles ne le seront pas indéfiniment. Les réalisations de l'Initiative, et ses retombées éventuelles sur le processus de réforme de la sécurité sociale par son effet à long terme sur l'offre et la demande du marché du travail, seront limitées si l'on ne poursuit pas les travaux, du moins pour garder les ressources utiles à jour et disponibles.

E. CONCLUSIONS D'ENSEMBLE

En à peine plus de deux ans, l'initiative stratégique IMT a pris de l'ampleur au point où y participent maintenant une vaste gamme d'intervenants qui s'intéressent à l'information sur le marché du travail, y compris les gouvernements fédéral et

provincial, d'autres Initiatives stratégiques, des directions du ministère de l'Éducation, des Habiletés et de la Formation ainsi que d'autres ministères provinciaux et organismes d'exécution de même que des organismes sans but lucratif de conseillers en orientation professionnelle. Le bilan des deux premières années de l'Initiative est plus de 60 projets achevés ou en cours, certains petits et d'autres de grande envergure, achevés ou sont en cours. Ce vaste travail a peu être réalisé grâce à l'engagement des personnes en cause qui ont pu travailler dans une atmosphère souple qui encourageait l'innovation et était axée sur les résultats.

Le niveau d'activité est impressionnant et aura une importante retombée sous forme de nombreuses ressources d'information sur le marché du travail. Il y aura également d'autres retombées qui resteront lorsque l'Initiative sera terminée, notamment le travail en partenariat. Les rapports de travail établis dans le cadre des partenariats qui ont été créés pour exécuter les activités de l'Initiative pourront être exploités pour poursuivre sur la lancée de l'Initiative lorsqu'elle sera terminée.

Il y aura une autre retombée sous forme des leçons tirées des projets de l'Initiative, de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas pour l'amélioration des produits, l'ouverture de l'accès et l'accroissement de l'intégration dans la planification de carrière, qui peuvent être utilement appliquées à d'autres programmes.

Il convient de mentionner une autre retombée éventuelle, soit l'atteinte de l'objectif de l'initiative stratégique IMT d'accroître l'utilisation de l'information sur le marché du travail aux fins de la planification de carrière. Il est trop tôt pour savoir si cet objectif sera atteint d'ici la fin de l'Initiative, car il reste encore beaucoup à faire. Plus particulièrement, comme le reconnaissent les personnes préposées à la gestion de l'Initiative, il faut maintenant déployer davantage d'efforts pour acheminer l'information aux utilisateurs finals et aux conseillers en orientation professionnelle de manière à :

- les sensibiliser davantage à l'utilité de l'information sur le marché du travail pour la planification de carrière;
- accroître leur accès aux ressources d'information sur le marché du travail;
- les amener à mieux comprendre comment utiliser les ressources efficacement dans le processus de planification de carrière.

La réorientation actuelle des activités de l'Initiative vers la communication et la formation permettra d'atteindre les buts visés et, ultérieurement, les objectifs de l'initiative stratégique IMT.

ANNEXE A :
INITIATIVE STRATÉGIQUE IMT :
LISTE DE PROJETS

Initiative stratégique Information sur le marché du travail (IMT)

L'initiative stratégique Information sur le marché du travail (IMT) est une initiative fédérale-provinciale d'une durée de trois ans (de 1995-1996 à 1997-1998). Elle vise à "satisfaire le besoin d'élaborer, de produire et de diffuser de l'information sur le marché du travail de très bonne qualité sur les emplois et les carrières et, en particulier, d'inclure cette dernière au counselling professionnel dans les établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, afin de faciliter la transition de l'école au travail." Voici une liste de projets mis en œuvre dans les six sphères d'activité de l'initiative.

Projets liés à des produits d'information nouveaux et améliorés :

1. **Ressources d'information sur le marché du travail à l'intention des conseillers en orientation professionnelle – Guide pour la C.-B. :** Bibliographie annotée de ressources d'IMT qui s'offrent aux conseillers en orientation professionnelle
2. **Guide de l'analyste et du planificateur pour les ressources d'IMT en C.-B. :** Bibliographie annotée de ressources d'IMT qui s'offrent aux analystes et aux planificateurs, y compris statistiques, bases de données, rapports et importantes sources d'information
3. **Ressources professionnelles à l'intention des conseillers – Bibliographie annotée :** Publication portant sur les ressources professionnelles (et non sur les ressources d'IMT)
4. **Making Career Sense of LMI :** Ressources pour les cours de formation en ce qui concerne l'utilisation de l'IMT par les conseillers en orientation professionnelle. Il s'agit d'un texte et d'un guide de l'animateur.
5. **Guide to the BC economy and labour market :** Rapport qui présente un aperçu de l'économie de la C.-B. dans le contexte de son rapport avec le marché du travail provincial
6. **Work futures – C.-B. (anciennement Emploi-avenir) :** Profils détaillés et perspectives pour toutes les professions dont il est fait mention dans le système Classification nationale des professions
7. **Rapport Job destinations :** Rapport qui examine les résultats relatifs à l'entrée sur le marché du travail à la suite de la formation offerte par des établissements publics de la C.-B.
8. **Matrice d'éducation :** Matrice des programmes d'études postsecondaires offerts dans tous les collèges et instituts publics et dans les universités de la C.-B.
9. **Guide et ressources de l'animateur pour Work Futures :** Guide et ressources pour l'apprentissage à l'intention des animateurs pour *Work Futures* et *Guide to BC Economy*.
10. **Work Futures à l'intention des jeunes et des personnes ayant un faible niveau d'alphabétisation :** Version de *Work Futures* à l'intention des jeunes de onzième et de douzième années et de ceux qui obtiennent une aide au revenu
11. **Travail de recherche pour la tenue à jour en permanence de Work Futures :** Travail de recherche portant sur les façons adoptées par d'autres secteurs de compétence pour mettre à jour leurs produits d'IMT qui sont semblables à *Work Futures*
12. **Brochure présentant les nouveaux produits d'IMT :** Brochure renfermant des descriptions des ressources de base d'IMT de la C.-B. et des indications sur les façons de les obtenir, y compris les adresses Internet, s'il y a lieu
13. **Affiche présentant les nouveaux produits d'IMT :**. Affiche présentant une version élargie de l'information sur les produits qui se trouve dans la brochure susmentionnée
14. **Programmes de carrières dans les districts scolaires de la C.-B. :**

Descriptions de certains programmes de carrières offerts dans des écoles secondaires de la C.-B., y compris une liste des responsables de l'encadrement pour ces programmes

15. **Répertoire d'associations de la C.-B. :** Répertoire d'associations qui fournissent de l'information sur les carrières et le marché du travail en ce qui a trait aux professions faisant partie de diverses catégories de compétences de la CNP
16. **Plan de commercialisation de l'IMT :** Travail de recherche et plan sur la commercialisation des ressources d'IMT
17. **Bulletin du Comité conjoint :** Deux nouveaux numéros du bulletin publié par le Joint Committee for Enhanced LMI

Projets liés à des partenariats communautaires d'information

1. **Consultations communautaires** : Série de six forums communautaires en vue de relever les besoins d'IMT qu'ont les utilisateurs visés
2. **Projets communautaires** : Critères et lignes directrices pour l'évaluation des propositions de collectivités et de secteurs afin de déterminer si des fonds doivent être attribués dans le cadre de l'Initiative
3. **Comox Valley Database Society** : Deux projets communautaires de démonstration, l'un portant sur une base de données sur des employeurs locaux qui offriront des emplois coopératifs aux étudiants, et l'autre sur l'implantation d'un site web et d'une base de données renfermant de l'information sur le marché du travail local
4. **Pacific Rim Institute of Tourism (PRIT)** : Analyse des besoins des employeurs concernant un service de placement en direct dans le secteur du tourisme
5. **Possibilité d'installer une ligne 1-800 ouverte 24 heures sur 24** : Examen de la possibilité d'offrir un service 1-800 afin de fournir de l'information sur les carrières
6. **Base de données pour la formation dans la partie sud de l'île de Vancouver** : Banque de données informatisée portant sur les possibilités d'apprentissage dans la partie sud de l'île de Vancouver
7. **Programme d'éducation et d'information sur le marché du travail** : Programme d'éducation et d'information sur le marché du travail offert par l'Entrepreneurial Adventure Centre dans le district scolaire de Sooke
8. **Élargissement du réseau Central Island Employment Net** : Élargissement du réseau Central Island Employment Net (CEIN), qui consistera à remanier les pages existantes et à en ajouter d'autres, y compris un babillard pour l'affichage des emplois
9. **Brochures portant sur des modèles de rôles** : Brochures exposant des cas de femmes qui occupent des emplois non traditionnels : de 10 à 15 brochures portant sur des domaines professionnels se rattachant au commerce et à la technologie afin d'encourager les femmes à envisager un plus grand éventail de possibilités de carrière
10. **Cédérom intitulé «Women Science and Jobs** : Cédérom présentant de l'information sur le cheminement de carrière de femmes qui veulent avoir des possibilités de carrière dans les domaines du génie, des sciences et de la technologie
11. **IMT pour les industries du film et de la musique** : Recueil d'IMT se rattachant aux industries de la musique, de la télévision, du film, du multimédia, des médias interactifs et des nouveaux médias
12. **Base de données pour l'IMT locale à Revelstoke** : Recueil de données et mise au point d'une base de données sur l'IMT locale, présentation d'ateliers et utilisation de méthodes conviviales pour l'affichage de l'IMT
13. **Base de données et site web pour l'IMT locale à New Westminster** : Étude visant à accroître la capacité d'assurer un «accès en une étape» à l'IMT pertinente à New Westminster
14. **Stand itinérant sur l'IMT dans la région de la Côte nord** : Préparation d'un stand itinérant interactif, accessible et intéressant sur l'IMT devant être présenté à la collectivité de la Côte nord
15. **IMT présentée à la télévision câblée aux îles de la Reine-Charlotte** : Poste défilant présentant aux îles de la Reine-Charlotte de l'IMT, un affichage des emplois et de la formation
16. **Base de données et site web pour l'IMT locale à Morice** : Création d'un site web

pour l'IMT locale, recueil d'IMT locale et examen d'autres méthodes de diffusion

17. **IMT locale pour North Island :** Étude de façons créatives de présenter de l'IMT pertinente dans tous les secteurs de cette importante collectivité

Projets liés à la mise en œuvre de technologies nouvelles

1. **IMT sur Internet :** Cadre et méthode pour la présentation de l'information sur le marché du travail au moyen d'Internet
2. **Forum d'IMT :** Forum visant à conclure des partenariats ainsi qu'à commencer à planifier l'adoption d'une approche provinciale pour la mise au point, la diffusion et la tenue à jour d'une information en direct sur les carrières et le marché du travail en C.-B.
3. **Publications en direct :** Production de publications en vue d'une diffusion en direct
4. **BC Work Info Net (BC WIN) :** Mise au point et tenue à jour d'un site web de la C.-B. pour l'information sur le marché du travail
5. **Career Paths...en direct :** Diffusion en direct de la publication pour les jeunes intitulée «Career Paths»
6. **Pacific Rim Institute of Tourism (PRIT) :** Mise au point d'une page web portant sur les ressources humaines dans le secteur du tourisme, travail de recherche portant sur le service de placement électronique et les liens avec le service national de placement électronique de DRHC et mise à l'essai d'une banque d'emplois en direct pour les membres du PRIT
7. **Motiv8...en direct :** Diffusion en direct de «*Motiv8*», un journal qui fournit aux jeunes de la C.-B. des nouvelles et de l'information au sujet du marché du travail et du perfectionnement professionnel
8. **Base de données Explore en direct :** Expansion de la base de données Explore, qui renferme de l'information sur les programmes d'études postsecondaires, afin qu'elle puisse être consultée au moyen d'Internet
9. **Utilisation de l'IMT pour la planification et la prise de décisions se rattachant aux programmes d'études postsecondaires :** Cadre pour l'utilisation de l'IMT pour les travaux de planification et la prise de décisions se rattachant aux études postsecondaires
18. **Recours à des organismes communautaires de Vancouver Est pour présenter de l'IMT :** Étude visant à vérifier l'utilité de salles des ressources d'IMT dans les centres communautaires locaux et les installations de formation

Projets liés aux normes de qualité et à la formation

1. **Projet de «mobilisation» des ressources d'IMT (étape I) :** Travail de recherche préliminaire en vue de désigner les organisations clés et les gouvernements qui pourraient être intéressés à utiliser les produits d'IMT se rattachant aux carrières

2. **Projet de «mobilisation» des ressources d'IMT (étape II) :** Travail de recherche examinant les besoins de formation à long terme dans le contexte du perfectionnement professionnel

3. **Trousse d'outils virtuels d'IMT :** Trousse des ressources de base d'IMT qui s'adressent aux conseillers en orientation professionnelle des écoles secondaires et qui peuvent être consultées sur Internet et sur cédérom, guide de l'utilisateur, modèles de plans de cours pour *Making Career Sense of LMI* et formation en cours d'emploi

4. **Répertoire des cours de formation à l'intention des conseillers en orientation professionnelle :** Répertoire des cours de formation qui s'offrent actuellement aux conseillers en orientation professionnelle de la C.-B. et de l'Alberta et au moyen du téléenseignement

5. **Analyse des besoins de formation des conseillers :** Travail de recherche visant à évaluer les besoins de formation des conseillers en orientation professionnelle pour l'utilisation de l'IMT

6. **Lignes directrices et normes pour le perfectionnement professionnel :** Processus de consultation de la C.-B. dans le cadre des consultations nationales sur les normes relatives au perfectionnement professionnel que dirige la Fondation nationale du perfectionnement professionnel

7. **Normes et lignes directrices pour la mise au point et la présentation de l'IMT :** Consultations tenues en C.-B, en collaboration avec la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, afin d'établir des normes et des lignes directrices nationales pour la mise au point et la présentation de l'IMT

Projets liés à la recherche et à l'exploitation des données :

1. **Modèle pour les prévisions régionales :** Modèle visant à faire des prévisions au sujet des perspectives d'emploi en C.-B., par industries et divisions de recensement
2. **Base de données sur les événements d'ordre économique importants :** Logiciel permettant de tenir une base de données commune renfermant de l'information provenant des gouvernements fédéral et provincial au sujet des principaux événements d'ordre économique qui surviennent en C.-B.
3. **Caractéristiques de comportement :** Descriptions de caractéristiques qui, sur le plan du comportement, sont associées aux compétences relatives à l'employabilité
4. **Analyse des données d'une enquête sur la formation en milieu de travail en C.-B. :** Résultats (pour la C.-B.) d'une enquête nationale menée auprès d'employeurs et d'employés au sujet des activités, des décisions et des répercussions liées à la formation
5. **Enquête sur la satisfaction des employeurs :** Enquête menée auprès d'employeurs de la C.-B. afin de connaître leurs points de vue au sujet des diplômés du système d'éducation de la C.-B., y compris les capacités et compétences acquises par rapport aux besoins des employeurs
6. **Travaux de recherche portant sur les résultats obtenus par les participants à des cours d'Éducation de base des adultes (ÉBA) et d'Anglais, langue seconde (ALS) :** Études longitudinales menées auprès de participants à des cours d'ÉBA et d'ALS afin de connaître les avantages ayant découlé de la formation reçue et les types d'emplois obtenus
7. **Travail de recherche portant sur les résultats obtenus par des étudiants de collèges et d'instituts :** Enquête menée auprès de diplômés de collèges et d'instituts de la C.-B. et d'étudiants qui y ont presque terminé leurs études afin de connaître leurs points de vue au sujet de l'expérience qu'ils y ont vécue, de l'éducation reçue et des emplois obtenus, et publication d'une série de rapports présentant les résultats
8. **Enquête sur les résultats découlant de la formation offerte par le secteur privé :** Enquête menée auprès d'anciens participants à des cours de formation offerts par des établissements du secteur privé en vue d'obtenir de l'information au sujet des emplois obtenus et de l'éducation reçue, du degré de satisfaction à l'égard de la formation et des raisons qui ont incité certains participants à abandonner avant la fin
9. **Initiative de recherche de fichiers de liaison :** Travail de recherche portant sur l'offre d'étudiants, les transitions effectuées et le rendement au sein du système d'éducation secondaire et postsecondaire de la C.-B.
10. **Suffisance du travail :** Travail de recherche portant sur la question de l'insuffisance d'emplois, qui consistera à examiner les arguments et les commentaires se rattachant au contexte de la C.-B. et qui présentera des conclusions, des solutions de principe possibles et des sources de données nécessaires pour se tenir bien au courant des politiques
11. **Travail de recherche portant sur la mobilité des travailleurs :** Travail de recherche visant à utiliser les données de la nouvelle Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) et des données connexes pour étudier les questions de la mobilité interprofessionnelle et géographique
12. **Travail de recherche sur les compétences intermédiaires :** Travail de recherche portant sur le lien qui existe entre les programmes d'éducation et de formation

et les emplois de niveau intermédiaire dans les secteurs du commerce et du tourisme

Projets ECA/IMT conjoints

1. **Trousses portatives d'IMT :** Trousses de voyage renfermant des ressources d'information sur le marché du travail, qui se trouvent dans une valise munie de roulettes

2. **Bulletin "What Works" (Approches efficaces) à l'intention des jeunes :** Production d'un bulletin à l'intention des jeunes qui cherchent de l'emploi. Un numéro distinct contenant de l'information à saveur locale est produit pour chaque région.

3. **Knowledge Network : Learning a Living :** Production de dix épisodes portant sur des questions liées au marché du travail devant être présentés par le Knowledge Network

ANNEXE B :

INITIATIVE STRATÉGIQUE IMT :

EXPLICATION DES PROJETS

Tableau 1 : Projets liés à la recherche et à l'exploitation des données

Tableau 2 : Projets liés à des produits d'information nouveaux et améliorés

Tableau 3 : Projets liés à des partenariats communautaires d'information

Tableau 4 : Projets liés à la mise en oeuvre de technologies nouvelles

Tableau 5 : Projets liés aux normes de qualité et à la formation

Tableau 6 : Projets ECA/IMT conjoints

Tableau 1
Projets liés à la recherche et à l'exploitation des données

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Prévisions régionales Jim Howie et Derek Brackley	Élaboration d'un modèle visant à faire des prévisions au sujet des perspectives d'emploi en C.-B., par industries et divisions de recensement. Ces prévisions devraient compléter les données du Système de projections des professions au Canada (SPPC) pour la C.-B.	19 476 $	Projet de modèle terminé et vérifié au 20 septembre 1996. Le modèle sera modifié de façon à saisir les trois dimensions du SPPC. À terminer d'ici mars 1997. BC STATS aura recours au modèle et produira des statistiques pour des zones intraprovinciales, au moins pour Vancouver par rapport au reste de la C.-B. Publication dans des articles sur le sit web de BC WIN. Groupes visés : Planificateurs de programmes d'emploi du gouvernement (p. ex., FRBC, Small Business
Base de données sur les événements d'ordre économique importants Derek Brackley	Mise au point d'un logiciel afin de permettre aux gouvernements fédéral et provincial de mettre au point et de tenir à jour une base de données commune. Cette base de données renfermera de l'information au sujet des principaux projets d'ordre économique qui sont mis en œuvre en C.-B.	63 000 $	Se terminera d'ici mars 1997. Diffusion : Rapport écrit ou électronique sur les événements d'ordre économique importants en C.-B. Groupe visé : Chargés de la recherche de données sur l'IMT
Caractéristiques de comportement Derek Brackley	Préparer des descriptions de caractéristiques qui, sur le plan du comportement, sont associées aux compétences relatives à l'employabilité, ce qui constituera une suite au travail de recherche effectué par Graham Debling au sujet de ces compétences.	10 000 $	Projet terminé Diffusion : Joint au Rapport sur les compétences relatives à l'employabilité à titre de chapitre d'introduction à Work Futures, tandis qu'un document semblable exposant les perspectives dans les professions paraîtra au cours du premier semestre de 1997 Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle

Tableau 1 (suite)
Projets liés à la recherche et à l'exploitation des données

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Analyse des données d'une enquête sur la formation en milieu de travail en C.-B. Stephen Pal	Acheter les tableaux de données constituant les résultats (pour la C.-B.) d'une enquête nationale menée par Les Associés de recherche Ekos auprès d'employeurs et d'employés. L'analyse et le compte rendu des données concernant la C.-B. seront effectués sans frais par le Centre for Education Information Studies and Services et par le Centre for Policy Studies in Education, de la UBC. L'enquête permet d'obtenir, auprès des entreprises constituant l'échantillon, de l'information au sujet des activités, des décisions et des répercussions liées à la formation. Ces données constituent la première série de renseignements concernant la C.-B. en réponse aux questions de la «deuxième génération» au sujet de la formation en cours d'emploi. Ces questions vont au-delà de l'incidence et de l'étendue de la formation pour aborder les questions des décisions et des répercussions relatives à la formation en cours d'emploi pour les entreprises et leurs employés.	6 500 $	À terminer d'ici septembre 1997 Diffusion : Rapport écrit Groupe visé : Planificateurs et analystes de politiques et programmes du marché du travail

Tableau 1 (suite)
Projets liés à la recherche et à l'exploitation des données

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Enquête sur la satisfaction des employeurs Greg Jones et Derek Bracidey	Enquête menée auprès d'employeurs de la C.-B. afin d'obtenir leurs points de vue au sujet des diplômés du système d'éducation, y compris les capacités et les compétences acquises par les étudiants par rapport aux besoins des employeurs. L'enquête comporte les trois étapes suivantes : • Contact avec les DG afin de savoir s'ils ont embauché un diplômé d'une école secondaire ou postsecondaire au cours des deux dernières années • Entretien téléphonique avec le surveillant de l'employé afin de savoir si, selon lui, l'employé était bien préparé et s'il présentait des lacunes sur le plan des compétences • Questionnaire envoyé par la poste à l'employé afin de savoir si, selon lui, il avait été bien préparé pour occuper l'emploi et s'il présentait des lacunes sur le plan des compétences Deuxième volet : Analyse afin de situer les résultats de l'enquête menée auprès des employeurs dans un contexte plus général Travail effectué en collaboration avec des partenaires : BCLFDB, MEST, Ministry of Small Business, FRBC et BC Apprenticeship Board	150 000 $, plus les contributions des partenaires	Choix du moment : À terminer d'ici août 1997. Diffusion : Rapport écrit et(ou) électronique Groupe visé : Responsables de la planification des études postsecondaires d'écoles postsecondaires et du gouvernement, étudiants et employeurs

Tableau 1 (suite)
Projets liés à la recherche et à l'exploitation des données

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Travaux de recherche portant sur les résultats obtenus par les participants à des cours d'Éducation de base des adultes (ÉBA) et d'Anglais, langue seconde (ALS) Joseph Calado	Étude de l'ÉBA : Étude longitudinale menée auprès de participants à l'ÉBA afin de recueillir des renseignements au sujet des raisons de leur participation, des avantages qu'ils en ont retiré, des difficultés qu'ils ont à terminer leurs études et du type d'emploi qu'ils obtiennent après avoir commencé à participer à l'ÉBA. L'étude comporte trois étapes : • Étape I : Analyse de 3 établissements; sondages menés auprès de participants à l'ÉBA, 3, 6 et 13 mois après leur enregistrement • Étape II : Sondages menés auprès d'anciens participants à l'ÉBA de 11 établissements, 6 et 13 mois après leur enregistrement; production d'un rapport • Étape III : Sondages menés auprès d'anciens participants à l'ÉBA de tous les établissements offrant ces cours, 6 et 13 mois après leur enregistrement Étude de l'ALS : Étude en 3 étapes menée auprès de participants, comme pour l'étude de l'ÉBA : Étape I : Suivi des participants qui ne terminent pas un cours d'ALS payé par le gouvernement Étape II : Analyse de l'étude longitudinale Étape III : Étude longitudinale (18 mois)	632 292 $	ÉBA : Étapes I et II terminées. Sondage de l'étape III : automne 1996. Rapport préliminaire disponible; rapport devant être terminé au début de 1997. ALS : Travail de recherche en cours; rapport préliminaire disponible Dans les deux cas, les résultats feront l'objet d'études annuelles permanentes. Diffusion : Rapports écrits et électroniques Groupe visé : Responsables de la planification de l'ÉBA et de l'ALS des écoles postsecondaires et du gouvernement et responsables des résultats obtenus par les étudiants, étudiants et conseillers des étudiants

Tableau 1 (suite)
Projets liés à la recherche et à l'exploitation des données

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Travail de recherche portant sur les résultats obtenus par des étudiants de collèges et d'instituts Joseph Calado	Enquête menée auprès de diplômés de collèges et d'instituts de la C.-B. et d'étudiants qui y ont presque terminé leurs études, un an après qu'ils ont quitté l'établissement d'enseignement postsecondaire, afin de connaître leurs points de vue au sujet de l'expérience qu'ils y ont vécue, les raisons de leur participation ainsi que de l'information au sujet des études effectuées et de l'emploi obtenu, y compris leur salaire et si l'emploi obtenu est ou non relié à leurs études L'enquête a été menée auprès de groupes de 1994 et 1995. Aucun participant à l'ÉBA et à l'ALS n'a été interrogé, mais des participants à l'ÉBA le seront au cours des prochaines années.	2 120 945 $	Enquête permanente menée une fois par année. La production des rapports sur le groupe de 1994 est terminée, tandis que l'enquête menée auprès du groupe de 1995 est en cours. Rapports écrits et en direct disponibles, y compris Student Outcomes Report, Summary of Results: Job Destinations Report, Student FactPac, Key Student Outcome Indicators et Special Report on Aboriginal Student Outcomes (pour le groupe de 1994 seulement). Un rapport spécial différent est produit chaque année. Groupe visé : Responsables de la planification des études postsecondaires d'établissements d'enseignement postsecondaire et du gouvernement, responsables des résultats d'études postsecondaires, étudiants et conseillers d'étudiants

Tableau 1 (suite)
Projets liés à la recherche et à l'exploitation des données

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Enquête sur les résultats découlant de la formation offerte par le secteur privé Joseph Calado	Enquête en vue de fournir de l'information au sujet des types d'emplois obtenus par d'anciens étudiants d'établissements de formation du secteur privé. Des renseignements seront recueillis au sujet des emplois obtenus et de l'éducation reçue après que les étudiants ont quitté l'établissement, de la satisfaction à l'égard de la formation reçue et des raisons qui ont incité des étudiants à abandonner avant la fin. Semblable aux rapports *Job Destinations* (voir le tableau 2), qui portent sur les établissements du secteur public.	839 723 $	Recours aux services d'un entrepreneur; enquête expérimentale terminée le 20 septembre 1996. Enquête menée à l'automne 1996 Diffusion : Production de rapports écrits et de tableaux et distribution aux établissements, aux étudiants éventuels, aux organismes de financement et aux conseillers en orientation professionnelle Groupe visé : Responsables de la planification des politiques et des programmes gouvernementaux, planificateurs du secteur privé, organismes gouvernementaux qui financent la formation offerte par le secteur privé (p. ex., CAT, a.-e. et AR) et étudiants
Initiative de recherche de fichiers de liaison Joseph Calado	Travail de recherche portant sur les masses d'étudiants, les transitions effectuées et le rendement au sein du système d'éducation de la C.-B. afin	396 760 $	Choix du moment : Travaux en suspens en attendant la fin de la restructuration du MEST Diffusion : Apport pour d'autres travaux de recherche à partir desquels seront produits des rapports Groupe visé : Responsables de la planification de programmes d'études secondaires et postsecondaires

Tableau 1 (suite)
Projets liés à la recherche et à l'exploitation des données

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Suffisance du travail Greg Jones	Travail de recherche portant sur la question de l'insuffisance permanente d'emplois. Il y aura examen des arguments et des commentaires se rattachant au contexte de la C.-B., et des conclusions concernant la sécurité, tandis que des solutions de principe possibles seront présentées ainsi que des sources de données nécessaires pour se tenir bien au courant des politiques.	10 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici juin 1997. Diffusion : Rapport à distribuer Groupe visé : Analystes de la politique du marché du travail et chargés de recherche
Travail de recherche portant sur la mobilité des travailleurs Greg Jones	Travail de recherche visant à utiliser les données de la nouvelle Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) et des données connexes pour étudier les questions de la mobilité interprofessionnelle et géographique.	12 500 $	Choix du moment : À terminer d'ici juin 1997. Diffusion : Rapport à distribuer Groupe visé : Analystes de la politique du marché du travail et chargés de recherche
Travail de recherche sur les compétences intermédiaires Greg Jones	Travail de recherche portant sur le lien qui existe entre les programmes d'éducation et de formation et les emplois de niveau intermédiaire dans les secteurs du commerce et du tourisme. Permettra de relever les lacunes et de proposer les éléments d'une stratégie de recherche visant à appuyer l'élaboration d'autres politiques liées au développement économique ainsi qu'à l'éducation et à la formation en C.-B.	12 500 $	Choix du moment : À terminer d'ici juin 1997. Diffusion : Rapport écrit Groupe visé : Chargés de la recherche sur le marché du travail et responsables de la planification des études postsecondaires

Tableau 2
Projets liés à des produits d'information nouveaux et améliorés

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Ressources d'information sur le marché du travail à l'intention des conseillers en orientation professionnelle – Guide pour la C.-B. Kathy Stephens	Bibliographie annotée de ressources d'IMT qui s'offrent aux conseillers en orientation professionnelle et aux autres intervenants, ce qui comprend les types de ressources (publications, bandes vidéo, etc.), une brève description, les sources, les coûts et une indication relative à l'importance de la ressource. Produite en collaboration avec SEJ Canada (BC) et la LMCIA.	38 000 $	Travail terminé 4 000 exemplaires distribués aux écoles et aux bibliothèques ainsi qu'aux organismes sociaux, à DRHC et au MEST. Peut aussi être consulté sur Internet ou obtenu en s'adressant au MEST. Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle
Guide de l'analyste et du planificateur pour les ressources d'IMT en C.-B. Kathy Stephens	Bibliographie annotée de ressources d'IMT, y compris des statistiques, des bases de données, des rapports et d'autres documents ainsi que d'importantes sources d'information. Va de pair avec *Ressources d'IMT à l'intention des conseillers en orientation professionnelle – Guide pour la C.-B.*	40 000 $	Travail terminé Distribué aux CRHC, aux bureaux régionaux du MEST et aux CCF en août 1996. Groupe visé : Analystes, planificateurs, consultants et stratèges de la fonction publique et de l'extérieur et d'instituts d'enseignement des secteurs public et privé
Ressources professionnelles à l'intention des conseillers – Bibliographie annotée	Publication portant sur les ressources professionnelles plutôt que sur les ressources d'IMT. Il s'agit d'une bibliographie annotée des ressources d'orientation professionnelle offerte dans une présentation semblable à celle du document sur les *ressources d'IMT à l'intention des conseillers en orientation professionnelle – Guide pour la C.-B.* (voir ci-dessus). Rédigé en collaboration avec DRHC, la LMCIA et SEJ Canada. Le Comité conjoint d'IMT a fourni un apport, mais pas de financement. Il a fourni des fonds pour la présentation sur Internet (voir *Publications en direct*, au tableau 4).	Pas de fonds pour l'IMT	Travail terminé Peut être obtenu de la LMCIA ou consulté sur Internet. Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle

Tableau 2 (suite)
Projets liés à des produits d'information nouveaux et améliorés

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Making Career Sense of LMI Et Guide de l'animateur – Making Career Sense of LMI Kathy Stephens et Valerie Ward	*Making Career Sense of LMI* fait connaître aux conseillers en orientation professionnelle les principales notions, tendances et questions liées au contexte socio-économique et au marché du travail. Ces documents étudient les effets qu'ont sur le marché du travail les données démographiques, la technologie, la concurrence accrue, la mondialisation et les changements d'ordre structurel de l'économie. Ils mettent en évidence les emplois et les compétences requises au sein d'une économie en évolution ainsi que la classification des professions et les prévisions qui servent à expliquer les changements. Des exemples concrets sont fournis au sujet de la recherche et de l'utilisation de l'IMT dans le processus de recherche d'emploi et de perfectionnement professionnel. Le Guide de l'animateur est une publication annexe utilisée pour informer les moniteurs au sujet de l'utilisation de l'IMT pour le perfectionnement professionnel. La Fondation de l'orientation professionnelle (FOP), qui a conçu ces produits, est responsable de leur distribution partout au Canada, sauf en C.-B.	102 634 $, plus les contributions non financières provenant de partenaires	Projet terminé *Making Career Sense of LMI* constituera le document de base pour la présentation d'un cours d'une durée de 3 à 5 jours à des intervenants, y compris des enseignants et des conseillers en orientation professionnelle du système scolaire K-12, et à des conseillers en orientation professionnelle d'organismes sociaux et du gouvernement. La formation offerte aux moniteurs à l'aide de ce document est assurée conjointement par les responsables de l'IMT et de l'initiative ECA, tandis que les coûts de la formation sont payés à même le budget de l'initiative ECA. Le manuel et le guide de l'animateur sont distribués pour l'initiative ECA ainsi qu'à DRHC et au MEST. Les collèges, les universités et les établissements de formation du secteur privé de la C.-B. peuvent en obtenir gratuitement des exemplaires. Ces documents peuvent être achetés, en C.-B., par l'entremise de l'Open Learning Agency et, ailleurs au Canada, par l'entremise de la FOP.

Tableau 2 (suite)
Projets liés à des produits d'information nouveaux et améliorés

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Guide to the BC Economy and Labour Market Kathy Stephens	Ce rapport, qui est préparé par BC STATS, présente un aperçu de l'économie de la C.-B. dans le contexte de son rapport avec le marché du travail provincial. Il comprend un survol des industries de la C.-B., de leurs principales préoccupations et des perspectives d'emploi. Une version condensée est utilisée dans *Work Futures – BC* (voir le projet qui suit).	38 500 $	Projet terminé Première édition devant paraître en novembre 1996 Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle, conseillers scolaires de niveau secondaire, étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire et personnes se livrant à la prospection des carrières
Work Futures – BC (anciennement Emploi-avenir) Kathy Stephens et Diane Alfred	Permettra d'obtenir des profils détaillés et des perspectives pour toutes les professions (à un niveau de 2, 3 ou 4 chiffres) dont il est fait mention dans le système Classification nationale des professions. Mis au point en collaboration avec des associations professionnelles, des associations de l'industrie et des syndicats afin d'obtenir leurs points de vue au sujet de la nature du travail, des changements technologiques, des études requises et des perspectives d'emploi. La version sur Internet offrira des liens hypertexte avec des programmes d'études et des données sur les résultats obtenus par les étudiants. Afin de créer ce produit, le logiciel «Work Futures Publishing Tool» a été mis au point pour permettre de travailler séparément à diverses parties du document, de recueillir en même temps des éléments et les intégrer en un seul produit et de mettre à jour la publication à partir de nombreux endroits éloignés.	430 375 $	La version écrite devrait paraître à la fin de novembre 1996. Quant à la version en direct, elle sera prête au début de novembre, mais des liens seront ensuite créés en permanence. Sera offert par écrit ainsi que sur DC et sur Internet. Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle, conseillers scolaires de niveau secondaire, étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire et personnes se livrant à la prospection des carrières

Tableau 2 (suite)
Projets liés à des produits d'information nouveaux et perfectionnés

Projets et personnes ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Rapport Job Destinations Joseph Calado	Ce rapport examine les résultats relatifs à l'entrée sur le marché du travail (c.-à-d. le type d'emploi obtenu) à la suite de la formation offerte par des établissements publics de la C.-B. Destiné à être utilisé pour l'orientation et la planification. L'information est classée par types d'emplois et par programmes.	Coûts intégrés à ceux du projet Travail de recherche portant sur les résultats obtenus par des étudiants (tableau 1)	En permanence La version de 1994 a été diffusée en 1995, tandis que celle de 1995 l'a été en juin 1996. Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle, conseillers scolaires de niveau secondaire, étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire et personnes se livrant à la prospection des carrières
Matrice d'éducation Kathy Stephens	Matrice des programmes d'études postsecondaires offerts dans tous les collèges et instituts publics et dans les universités de la C.-B. Ce produit est présenté en deux versions, à savoir une matrice détaillée et une matrice sommaire. La matrice sommaire ne sera offerte que dans le cadre de *Work Futures – BC* (voir ci-dessus).	32 214 $	Projet terminé La matrice détaillée a été distribuée par les CRHC et tous les établissements d'enseignement en juillet 1996. Groupe visé : Matrice détaillée : Conseillers en orientation professionnelle auprès de DRHC et du MEST et responsables de la planification scolaire; Matrice sommaire : enseignants de niveau secondaire, conseillers en orientation scolaire et responsables de la planification des études postsecondaires
Guide et ressources de l'animateur pour *Work Futures* Dennis Anderson	Guide et ressources de l'animateur pour *Work Futures* et *Guide to BC Economy*	33 800 $	Choix du moment : À terminer d'ici juin 1997 Diffusion : Par écrit et sur cédérom Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle et moniteurs des cours d'ÉBA

Tableau 2 (suite)
Projets liés à des produits d'information nouveaux et perfectionnés

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Work Futures à l'intention des jeunes et des personnes ayant un faible niveau d'alphabétisation	Version de *Work Futures* à l'intention des jeunes de onzième et de douzième années et de ceux qui obtiennent une aide au revenu. Présentera un résumé d'une page exposant les points saillants de chaque emploi offert par *Work Futures*.	49 960 $	Choix du moment : À terminer d'ici l'automne 1997. Diffusion : Par écrit et sur Internet Groupe visé : Jeunes âgés de 19 à 24 ans
Travail de recherche pour la tenue à jour en permanence de *Work Futures* Kathy Stephens	Travail de recherche portant sur les façons adoptées par d'autres secteurs de compétence (Alberta, Ontario, DRHC (AC) et ministère américain du Travail) pour mettre à jour leurs produits d'IMT qui sont semblables à *Work Futures*	1 900 $	À terminer d'ici avril 1997. Diffusion : Rapport présentant les conclusions du travail de recherche Groupe visé : L'information servira à l'élaboration d'un plan pour la conservation et la tenue à jour permanentes de *Work Futures*.
Brochure présentant les nouveaux produits d'IMT Kathy Stephens	Brochure qui présentera jusqu'à 25 sources d'IMT et d'information sur les carrières d'un grand intérêt pour les conseillers en orientation. Comprendra des adresses Internet et des renseignements sur la façon de se procurer des copies papier.	17 000 $	Projet terminé Distribution par la poste et consultation sur Internet Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle et bibliothèques
Affiche présentant les nouveaux produits d'IMT Kathy Stephens	Affiche présentant une version élargie de l'information sur les produits qui se trouve dans la brochure (décrite ci-dessous).	5 350 $	À terminer d'ici juin 1997. Distribution par la poste et consultation sur Internet Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle et bibliothèques

F 2

Tableau 2 (suite)
Projets liés à des produits d'information nouveaux et améliorés

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Programmes de carrières dans les districts scolaires de la C.-B. : Descriptions Barb Hunter	Constituer un répertoire de programmes de carrières qui sont offerts dans des écoles secondaires de la C.-B. Ce répertoire renfermera des descriptions de plus de 200 programmes classées selon les catégories professionnelles de la CNP. Il renfermera aussi les noms d'enseignants qui sont prêts à agir à titre de responsables de l'encadrement ou de personnes-ressources pour d'autres conseillers en orientation professionnelle de la province.	39 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici l'été 1997. Diffusion : Par écrit et sur Internet Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle d'écoles secondaires et postsecondaires, travailleurs régionaux de DRHC, bibliothèques et chambres de commerce
Répertoire d'associations de la C.-B. Barb Hunter	Constituer un répertoire d'associations qui fournissent des ressources d'information sur les carrières et le marché du travail en ce qui a trait aux professions faisant partie de diverses catégories de compétences de la CNP. Ce répertoire renfermera aussi des renseignements au sujet des services et des ressources fournis et sur la façon de les obtenir.	38 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici le printemps 1997. Diffusion : Par écrit et sur Internet Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle, travailleurs régionaux de DRHC et bibliothèques
Plan de commercialisation de l'IMT Kathy Stephens	Travail de recherche en commercialisation consistant à examiner la pertinence de produits d'IMT pour des groupes visés. À l'aide des résultats, élaborer un plan afin de commercialiser l'utilisation de l'IMT dans son ensemble, et un autre plan afin de commercialiser séparément des projets d'IMT.	18 500 $	Choix du moment : À terminer d'ici juin 1997. Diffusion : Rapport présentant des recommandations concernant la commercialisation Groupe visé : Gestionnaires de l'initiative stratégique IMT et responsables de la commercialisation des ressources d'IMT
Bulletin du Comité conjoint Joanne Noël	Produire deux nouveaux numéros du bulletin du Comité conjoint pour une initiative stratégique améliorée d'IMT en 1997.	5 000 $	Choix du moment : Au printemps et vers la fin de l'été 1997 Diffusion : Par écrit et sur Internet Groupe visé : Grand nombre de partenaires, intervenants et utilisateurs de l'IMT

Tableau 3
Projets liés à des partenariats communautaires d'information

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Consultations communautaires Larry Warren et Jim Howie	Série de six forums communautaires en vue de relever les besoins d'IMT d'utilisateurs visés. Les résultats ont indiqué ce qui suit : • les utilisateurs ayant des besoins différents, divers produits doivent être offerts; • au niveau communautaire, l'information sur le marché du travail doit être élaborée et diffusée avec une plus grande coordination; • de l'information doit être fournie au niveau local, ce qui mènera à l'élaboration des *projets communautaires* (point suivant); • un accès en une étape à l'information sur le marché du travail doit être assuré, notamment sur Internet, ce qui mène au *Forum de l'IMT* (voir le tableau 4).	Avant l'IS (DRHC)	Projet terminé Diffusion : Rapport intitulé «British Columbia Community Workshops on Labour Market Information: Objectives to Outcomes» Groupe visé : Responsables de la planification de l'initiative stratégique IMT
Projets communautaires Larry Warren et Jim Howie	Le sous-comité des partenariats communautaires d'information a élaboré une série de critères et de lignes directrices en vue d'évaluer les propositions présentées par des organismes communautaires. Il utilise ces critères et lignes directrices pour évaluer les demandes et recommande au comité conjoint l'adoption des projets qui conviennent. Une somme totalisant jusqu'à 300 000 $ est offerte afin de financer des projets communautaires de démonstration qui satisfont à ces critères.	Projets distincts financés selon la description ci-dessous	En permanence Groupe visé : Responsables de l'information communautaire sur les carrières et le marché du travail

Tableau 3 (suite)
Projets liés à des partenariats communautaires d'information

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Comox Valley Database Society Larry Warren et Kathy Stephens	Deux projets communautaires de démonstration sont gérés par la Comox Valley Data Base Society. • Projet I : Amélioration d'un système d'information contenant des renseignements à jour sur les employeurs locaux, comme la volonté d'assurer un encadrement ou de fournir des services d'emploi coopératif à des étudiants • Projet II : Création et enregistrement de Commox Valley Database Society et création d'un site web sur Internet et d'une base de données renfermant de l'information de nature économique et démographique et sur le marché du travail et la collectivité locale ainsi que de liens avec des sources d'information de l'extérieur de la collectivité La Comox Valley Data Base Society s'occupera des deux systèmes et mettra, au besoin, les renseignements à jour en ayant recours à d'autres sources de financement.	Projet I : 15 000 $ Projet II : 74 566 $, ainsi que des contributions provenant de partenaires	Le projet I est terminé. Le projet II prendra fin d'ici mars 1997. Diffusion : Site web sur Internet et bases de données en direct Groupe visé par le projet I : Écoles secondaires locales ainsi qu'étudiants et enseignants du North Island College pour la planification de carrières et la coordination de l'expérience de travail Groupe visé par le projet II : Personnes qui font des choix de carrière, qui fournissent des services d'orientation professionnelle, qui arrivent dans la région, qui sont responsables de la planification ou de la promotion de l'investissement dans la collectivité ou pour qui toute autre utilisation se rattachant au marché du travail pourrait être utile
Pacific Rim Institute of Tourism (PRIT) Jim Howie	Analyse des besoins des employeurs concernant un service de placement en direct. Page web présentant des ressources pour la formation, etc. Mène à la mise en œuvre d'un deuxième projet (voir le tableau 4).	44 675 $, ainsi que des contributions provenant de partenaires	Projet terminé Diffusion : Site web sur Internet Groupe visé : Employeurs, employés et personnes qui cherchent de l'emploi dans le secteur du tourisme

Tableau 3 (suite)
Projets liés à des partenariats communautaires d'information

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Possibilité d'installer une ligne 1-800 ouverte 24 heures sur 24 Suzanna Klinga	Examen de la possibilité d'offrir un service 1-800 afin de fournir de l'information sur les carrières. Il y aura examen de services semblables offerts dans d'autres secteurs de compétence. Comportera aussi une analyse des coûts de la mise sur pied du service, de la formation du personnel et du fonctionnement permanent. La Labour Market and Career Information Association, de la C.-B., surveillera le déroulement du projet.	40 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici septembre 1997. Diffusion : Rapport Groupe visé : Responsables de la planification de programmes et personnes pouvant être intéressées à assurer du financement dans le domaine de l'IMT
Base de données pour la formation dans la partie sud de l'île de Vancouver Susan Phillips	Mettre au point et offrir une banque de données informatisée portant sur les possibilités d'apprentissage dans la partie sud de l'île de Vancouver en se concentrant particulièrement sur les besoins des clients de l'a.-e. et du SR. Cette base de données, qui présentera les possibilités de formation liées à l'éducation et à l'emploi, permettra aux fournisseurs de services de formation de faire enquête sur les programmes actuellement offerts et de relever les lacunes dans la formation déjà offerte. La Learning Works Society of Greater Victoria surveille le déroulement de ce projet. Il s'agit d'une association regroupant des enseignants, des personnes en apprentissage et des organismes qui travaillent en vue d'offrir plus de possibilités aux adultes en apprentissage sur le plan des services de rattrapage scolaire et d'aide à l'emploi.	25 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici septembre 1997. Diffusion : Par écrit, à l'intention des membres de la Learning Works Society qui fournissent des services de préparation de carrière et de rattrapage scolaire Groupe visé : Adultes en apprentissage de la région de Victoria et organismes et moniteurs qui fournissent des services à ce groupe

Tableau 3 (suite)
Projets liés à des partenariats communautaires d'information

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Entrepreneurial Adventure Centre: Programme d'éducation et d'information sur le marché du travail Donna Miller Joan Richardt, gestionnaire de projet	Élaborer et offrir un programme d'éducation et d'information sur le marché du travail, à l'Entrepreneurial Adventure Centre, dans le district scolaire de Sooke. Ce programme comprendra la tenue d'une série d'ateliers à l'intention de groupes cibles de la collectivité, une série de dîners-conférences portant sur l'IMT au niveau local, de la formation sur l'utilisation d'Internet pour la planification de carrière et un cyber-café permettant d'avoir un accès peu coûteux à de l'IMT. Le projet comportera la collecte d'IMT pour un site web local (dont la conception se déroule hors du cadre de ce projet). Le projet est parrainé par l'Entrepreneurial Adventure Centre, du district scolaire de Sooke (numéro 62).	50 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici décembre 1997 Diffusion : Rapport sur les activités, sur un site web Groupe visé : Clients de l'Entrepreneurial Adventure Centre, y compris de petites et nouvelles entreprises, des étudiants des écoles secondaires et de l'éducation permanente du district scolaire de Sooke, des étudiants de la Royal Roads University, la collectivité autochtone du district, les clients de READ 2000 et le grand public
Élargissement du réseau Central Island Employment Net Barry Hodgson Thomas Benjamin and Associates, expert-conseil	Élargissement du réseau Central Island Employment Net (CIEN), qui consistera à remanier les pages existantes et à ajouter des renseignements au sujet des services offerts aux personnes en chômage, et peut être à intégrer un babillard pour l'affichage des emplois. L'objectif est d'améliorer la communication entre les organismes qui assurent des services aux personnes en chômage. Le Centre de ressources humaines du Canada de Nanaimo surveillera le déroulement de ce projet.	50 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici mars 1998. Diffusion : Sur Internet Groupe visé : Organismes offrant des services d'emploi et des services connexes aux chômeurs de la collectivité

Tableau 3 (suite)
Projets liés à des partenariats communautaires d'information

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Brochures portant sur des modèles de rôles : Brochures exposant des cas de femmes qui occupent des emplois non traditionnels Carl Beckett	Produire de dix à quinze brochures portant sur des domaines professionnels se rattachant au commerce et à la technologie afin d'encourager les femmes à envisager un plus grand éventail de possibilités de carrière. Chaque brochure mettra en évidence un domaine, les emplois qui sont offerts, la formation nécessaire et l'échelle salariale, et elle présentera le profil de femmes qui occupent un emploi dans ce domaine. Interior Women in Trades and Technology surveillera le déroulement de ce projet.	26 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici la fin de juin 1997. Diffusion : Envoi par la poste à des organismes gouvernementaux, à des bureaux d'orientation scolaire de niveau secondaire et à la SCST. De l'information sera aussi offerte afin d'être intégrée au site BC WorkInfoNet. Groupe visé : Jeunes femmes
Cédérom intitulé «Women, Science and Jobs» Hiromi Matsui	Mise au point du matériel d'un cédérom présentant de l'information sur le cheminement de carrière de femmes qui veulent avoir des possibilités de carrière dans les domaines du génie, des sciences et de la technologie Le projet sera mis en œuvre par la Société des Canadiennes dans les sciences et les technologies (SCST).	33 925 $	Choix du moment : À terminer d'ici février 1998. Diffusion : Sur cédérom dans le cas des programmes de la SCST à utiliser dans les écoles et les collectivités Groupe visé : Jeunes femmes, parents et éducateurs
IMT pour les industries du film et de la musique Ellie O'Day	Recueillir de l'IMT se rattachant aux industries de la musique, de la télévision, du film, du multimédia, des médias interactifs et des nouveaux médias, y compris les carrières qui s'offrent, la formation requise ainsi que les tendances actuelles et prévues au sein de l'industrie.	34 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici la fin d'août 1997. Diffusion : Brochure, Open Learning Agency et BCInforNet Groupe visé : Éducateurs, conseillers en orientation, fonctionnaires responsables de la planification, industrie et jeunes âgés de 15 à 25 ans

Tableau 3 (suite)
Projets liés à des partenariats communautaires d'information

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Meilleur accès à l'IMT pour la collectivité de Revelstoke Alan Mason	Mettre au point une méthode afin de recueillir et de mettre à jour l'IMT locale et créer une base de données pour conserver cette information. Il s'agira de recueillir l'IMT sur la scène locale et de la relier aux possibilités de formation offertes dans la collectivité de Revelstoke. Préparer des présentoirs conviviaux, des guides de l'utilisateur et une bibliothèque pour l'IMT. Tenir deux ou trois ateliers afin de présenter l'information nouvelle aux conseillers en orientation professionnelle de la région. Projet mis en œuvre par le centre communautaire de formation de Revelstoke	20 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici juin 1997. Diffusion : Présentoirs, ateliers et rapport Groupe visé : Résidents et gens d'affaires de la région de Revelstoke Ce travail de recherche s'appliquera à d'autres collectivités; il aura donc une importance pour des organismes s'intéressant à l'IMT, surtout pour d'autres centres communautaires de formation.
Stand itinérant sur l'IMT dans la région de la Côte nord Dawn Dalley	Préparer un stand itinérant interactif, accessible et intéressant sur l'IMT devant être présenté à la collectivité et dans les alentours. Ce stand sera utilisé dans les foires commerciales et les salons des carrières et sera placé dans les centres commerciaux, les écoles et les collèges. Il y aura aussi une série d'ateliers visant à faire connaître la notion d'IMT interactive aux entreprises, aux personnes à la recherche d'un emploi et aux étudiants. Projet mis en œuvre par le centre communautaire de formation de la Côte nord	20 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici juillet 1997. Diffusion : Stand itinérant Groupe visé : Entreprises, personnes à la recherche d'un emploi et étudiants de la collectivité de la Côte nord

Tableau 3 (suite)
Projets liés à des partenariats communautaires d'information

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
IMT présentée à la télévision câblée aux îles de la Reine-Charlotte Glenn Fahlman	Supporter les coûts de l'équipement servant à fournir de l'IMT à la collectivité au moyen de la télévision câblée. Le projet consistera à offrir un poste défilant d'IMT dans trois collectivités des îles de la Reine-Charlotte. Ce poste présentera aussi un affichage des emplois offerts dans la collectivité et ailleurs ainsi que les cours de formation offerts par le centre communautaire de formation des îles de la Reine-Charlotte. Projet mis en œuvre par le centre communautaire de formation des îles de la Reine-Charlotte	24 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici la fin de novembre 1997. Diffusion : Télévision câblée Groupe visé : Entreprises locales et résidents s'intéressant aux questions liées au marché du travail, en particulier les personnes se livrant à la planification de carrière
Base de données et site web pour l'IMT locale à Morice Brenda Allen	Mettre au point une importante base de données d'IMT qui présentera de l'information, comme les pratiques d'embauchage, les compétences requises, les tendances reliées à l'emploi, de l'information sur les carrières, l'aptitude à chercher de l'emploi et de l'information sur les employeurs. De la formation sera aussi offerte pour l'accès à l'IMT et sur la façon de l'utiliser. Projet mis en œuvre par le centre communautaire de formation de Morice	20 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici août 1997. Diffusion : Internet, ateliers et présentoirs au centre d'apprentissage du CCF et par l'entremise du coordonnateur des services d'emploi Groupe visé : Résidents, en particulier les personnes à la recherche d'un emploi et celles qui veulent obtenir la formation nécessaire pour occuper un emploi offert dans la collectivité, et entreprises de la région de Morice (de Burns Lake à Hazelton).

Tableau 3 (suite)
Projets liés à des partenariats communautaires d'information

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
IMT locale pour North Island Noel Summers	Étudier des façons créatives de présenter de l'IMT pertinente dans tous les secteurs de cette importante collectivité. L'étude consistera à voir ce qui est actuellement offert, à trouver des options et des solutions de rechange ainsi qu'à planifier la prochaine mesure visant à répondre aux besoins. Projet mis en œuvre par le centre communautaire de formation de North Island.	5 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici mai 1997. Diffusion : Rapport Groupe visé : Organismes de la collectivité qui s'intéressent à présenter de l'IMT au niveau local
Recours à des organismes communautaires de Vancouver Est pour présenter de l'IMT Kathy Coyne	Mettre au point un modèle pour la présentation d'IMT dans le voisinage à l'aide des organisations et des membres actuels en vérifiant l'utilité d'offrir des salles de ressources d'IMT dans les centres communautaires locaux et les établissements de formation. On envisagera aussi la possibilité d'offrir un accès électronique à l'IMT dans les installations communautaires. Projet mis en œuvre par le centre communautaire de formation de Vancouver Est.	25 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici août 1997. Diffusion : Salles de ressources d'IMT des organismes communautaires de Vancouver Est Groupe visé : Résidents de Vancouver Est
Base de données et site web pour l'IMT locale de New Westminster Vicki Renner	Perfectionner le site web de New Westminster en le rendant plus interactif et en y ajoutant l'IMT au niveau local. On mettra aussi au point une méthode pour tenir à jour l'information. Projet mis en œuvre par le centre communautaire de formation de New Westminster.	25 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici août 1997. Diffusion : Sur Internet Groupe visé : Entrepreneurs et résidents de New Westminster, en particulier ceux qui se livrent à la planification de carrière

Tableau 4
Projets liés à la mise en œuvre de technologies nouvelles

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
IMT sur Internet Jim Howie	L'Open Learning Agency a élaboré un cadre et mis au point une méthode afin d'offrir de l'information sur le marché du travail sur Internet. Le tout a été présenté au cours du *Forum d'IMT* (voir le projet suivant). Lié au projet *BC Work Info Net (voir ci-dessous).*	25 000 $	Projet terminé Groupe visé : Apport au *Forum d'IMT* et planification pour le *BC Work Info Net* (ci-dessous)
Forum d'IMT Jim Howie et Larry Warren	Il s'agit d'un forum présidé par la LMCIA qui vise à conclure des partenariats et à commencer à planifier une approche provinciale pour la mise au point, la diffusion et la tenue à jour, en C.-B., d'une information en direct sur les carrières et le marché du travail au moyen du site Internet Réseau Travail Canada (CanWorkNet). Ce réseau est le site Internet national du Canada pour l'information sur les carrières et le marché du travail. Le Forum a permis de présenter vingt-six produits d'IMT offerts sur Internet. Il y a aussi eu tenue de quatorze ateliers et de trois discussions de groupe (voir le projet *BC Work Info Net*, ci-dessous).	82 775 $	Projet terminé Rapports pouvant être consultés sur Internet Groupe visé : Apport pour la planification du projet *BC Work Info Net* (ci-dessous)
Publications en direct Jim Howie	Production de publications de l'initiative stratégique IMT en vue d'une diffusion en direct à l'appui du projet *BC Work Info Net* (voir ci-dessous). Les coûts de production en direct de certains produits sont supportés en vertu d'autres volets.	85 500 $	En permanence Diffusion : Sur Internet Groupe visé : Utilisateurs d'Internet

Tableau 4 (suite)
Projets liés à la mise en œuvre de technologies nouvelles

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
BC Work Info Net (BC WIN) Jim Howie	Cette initiative met l'accent sur une approche axée sur la collaboration pour la gestion, l'élaboration, la diffusion et la tenue à jour d'une information en direct sur le marché du travail et les carrières. La LMCIA, de la C.-B., assure la coordination de ce projet, qui vise à créer, pour la C.-B., un lien avec le World Wide Web à l'aide du Réseau Travail Canada (CanWorkNet). Le Réseau Travail Canada est le site Internet national pour l'information sur les carrières et le marché du travail. WIN.BC est maintenant une société enregistrée ayant un conseil de direction. Le Comité conjoint a assuré un financement de transition afin d'aider les responsables de BC WIN pendant qu'ils se livrent à d'autres travaux d'élaboration et tentent de trouver d'autre soutien. Lié de près au projet *IMT sur Internet* (voir ci-dessus).	587 324 $	Le site web est maintenant en fonction. Son perfectionnement se poursuivra en permanence. Groupe visé : Producteurs, fournisseurs et utilisateurs d'information sur les carrières et le marché du travail
Career Paths...en direct Irene Lugsdin	Offrir la publication «Career Path» en direct. Il s'agit d'un journal à l'intention des jeunes qui fournit à la fois des nouvelles et de l'information au sujet du marché du travail et du perfectionnement professionnel en C.-B. Les étudiants disposent aussi d'une pièce où ils peuvent communiquer par Internet avec des conseillers en orientation professionnelle. Produit en collaboration avec DRHC, le MEST, la LMCIA et SEJ Canada (C.-B.).	50 000 $, ainsi que des contributions provenant de partenaires	Se trouve maintenant sur Internet. Perfectionnement en permanence. Diffusion : Sur Internet Groupe visé : Écoles, organismes sociaux, bibliothèques et centres de ressources en orientation professionnelle

Tableau 4 (suite)
Projets liés à la mise en œuvre de technologies nouvelles

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Pacific Rim Institute of Tourism (PRIT) Jim Howie	Travail de recherche portant sur le placement et les liens électroniques avec le service national de placement électronique de DRHC. Mise à l'essai d'une «banque d'emploi» en direct sur les perspectives d'emploi dans les industries et les collectivités pour la formation des employés et d'un service de placement électronique par industries pour les membres du PRIT.	158 675 $, ainsi que des contributions provenant de partenaires	À terminer d'ici la fin de 1998. Diffusion : Site web sur Internet Groupe visé : Employeurs et personnes à la recherche d'un emploi dans le secteur du tourisme
Motiv8...en direct Irene Lugsdin	Offrir en direct la publication «*Motiv8*». Il s'agit d'un autre bulletin à l'intention des jeunes qui fournit à la fois des nouvelles et de l'information liées au marché du travail et au perfectionnement professionnel aux jeunes de la C.-B. Travail en collaboration avec DRHC, le MEST, la LMCIA et SEJ Canada (C.-B.)	60 000 $	Se trouve maintenant sur Internet. Perfectionnement en permanence Diffusion : Sur Internet Groupe visé : Écoles, organismes sociaux, bibliothèques, centres de ressources en orientation professionnelle et jeunes à la recherche d'un emploi
Base de données «Explore» en direct Ken Faris	Enrichir la base de données «Explore», qui présente de l'information sur les programmes d'études postsecondaires. Comprend un examen des exigences et des besoins d'information des utilisateurs (y compris du matériel pour naviguer et d'autres instruments utiles), désigne les séries d'information à intégrer et comporte la conception et la mise au point d'une version en direct d'Explore.	150 000 $	Choix du moment : À terminer d'ici l'automne 1997. Diffusion : Sur Internet Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle, étudiants de niveau secondaire, parents et adultes aux études

Tableau 5
Projets liés aux normes de qualité et à la formation

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Projet de «mobilisation» des ressources d'IMT (étape I) Philip Stoochnoff	Un entrepreneur a désigné des organisations clés et des gouvernements qui pourraient être intéressés à avoir recours aux produits d'IMT liés aux carrières. Le rapport fait mention de sept gouvernements et de dix organisations non gouvernementales dont le mandat comporte la prestation de services de planification de carrière et qui auraient recours à «*Making Career Sense of LMI*» (voir le tableau 2).	6 900 $	Projet terminé Rapport intitulé «Training for Career Practitioners: Implementation Project, Phase I» Groupe visé : Comité conjoint et sous-comité de coordination de la planification
Projet de «mobilisation» des ressources (étape 2) Philip Stoochnoff	Un entrepreneur a étudié les besoins de formation à long terme dans le contexte du perfectionnement professionnel et a élaboré l'ébauche d'une stratégie de formation des conseillers en orientation professionnelle.	6 000 $	Projet terminé Rapport intitulé «Towards A Career Development Strategy for BC» Groupe visé : Comité conjoint et sous-comité de coordination de la planification
Trousse d'outils virtuels d'IMT Rob Henderson	Trousse de ressources de base d'IMT qui s'adressent aux conseillers en orientation professionnelle des écoles secondaires, y compris un guide pour l'utilisation des ressources d'IMT et des modèles de plans de cours pour la ressource *Making Career Sense of LMI* (voir le tableau 2). Les plans de cours comprennent l'objectif, les résultats sur le plan de l'apprentissage, le temps qu'il est proposé d'y consacrer, l'évaluation, les procédures relatives à la préparation et à la planification ainsi que des stratégies d'enseignement.	107 600 $	À terminer en mai 1997 afin d'offrir la formation en cours d'emploi à l'automne 1997 Offerte sur Internet et sur des cédéroms qui seront distribués aux écoles Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle des établissements d'enseignement de niveau secondaire

Tableau 5 (suite)
Projets liés aux normes de qualité et à la formation

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Répertoire des programmes de formation Philip Stoochnoff	Répertoire des cours de formation qui s'offrent actuellement aux conseillers en orientation professionnelle de la C.-B. et de l'Alberta et au moyen du téléenseignement. Cela comprend des programmes de perfectionnement professionnel et des programmes menant à l'obtention d'un certificat, d'un diplôme ou d'une maîtrise. Le répertoire renferme de l'information au sujet de la quantité d'information sur le marché du travail que présente le programme.	Finance-ment par l'entremise de l'initiative stratégique ECA	Projet terminé Un catalogue des programmes de formation sera produit sur papier et en version en direct. Groupe visé : Conseillers en orientation professionnelle
Analyse des besoins de formation des conseillers Philip Stoochnoff	Évaluation des besoins de formation des conseillers en orientation professionnelle pour l'utilisation de l'IMT, à titre d'étape II du projet Répertoire des programmes de formation (décrit ci-dessus). Ce projet comportera un lien étroit avec le processus de consultation en vue de l'élaboration de lignes directrices et de normes pour le perfectionnement professionnel (projet décrit ci-dessous).	À déterminer (Le financement sera assuré par l'entremise de l'initiative stratégique ECA.)	Actuellement à l'étape de la planification
Lignes directrices et normes pour le perfectionnement professionnel : Processus de consultation pour la C.-B. Philip Stoochnoff	Ce projet sera lié de près à la participation de la C.-B. au processus national de consultation sur les normes relatives aux pratiques de perfectionnement professionnel, que dirige la Fondation canadienne de perfectionnement professionnel. La LMCIA et le CSE coordonneront le processus de consultation sur les normes et les lignes directrices pour la C.-B.	À déterminer	Actuellement à l'étape de la planification

Tableau 5 (suite)
Projets liés aux normes de qualité et à la formation

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Normes et lignes directrices pour la mise au point et la présentation de l'IMT Jim Howie	Le Comité conjoint pour le perfectionnement de l'IMT aide la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre à établir des normes et des lignes directrices nationales pour la mise au point et la présentation de produits et services d'IMT. Une première série de lignes directrices volontaires a été élaborée et fait actuellement l'objet d'un examen de la part de promoteurs, de fournisseurs et de consommateurs d'IMT au Canada. BCWorkInfoNet se charge de la gestion des consultations tenues en C.-B. au sujet des lignes directrices.	Aucun	Les lignes directrices préliminaires seront diffusées en juin 1997. La planification est en cours pour la diffusion. Groupe visé : Promoteurs et utilisateurs de l'IMT qui est diffusée par l'entremise de médias électroniques

Tableau 6
Projets liés aux normes de qualité et à la formation

Projets et personnes-ressources	Description	Budget pour l'IMT	Choix du moment et diffusion
Trousses portatives d'IMT Dennis Anderson	Trousses renfermant des ressources d'information sur le marché du travail, qui se trouvent dans une valise munie de roulettes	35 000 $	Projet terminé Diffusion : Distribution de la trousse à certains employés régionaux de DRHC et du MEST Groupe visé : Employés régionaux de DRHC et du MEST
Bulletin «What Works» (Approches efficaces) à l'intention des jeunes Dennis Anderson	Production d'un bulletin à l'intention des jeunes qui cherchent de l'emploi. Un numéro distinct contenant de l'information à saveur locale est produit pour chaque région.	81 975 $	Choix du moment : Publication du troisième numéro en mai 1997 Diffusion : Par écrit Groupe visé : Étudiants de niveau secondaire
Knowledge Network : *Learning a Living* Dennis Anderson	Production de dix épisodes portant sur des questions liées au marché du travail devant être présentés par le Knowledge Network	164 760 $	Choix du moment : De mars à juillet 1997 Diffusion : Knowledge Network Groupe visé : Grand public

0

ANNEXE C

ASSOCIATIONS DE CONSEILLERS EN ORIENTATION SCOLAIRE

Organisation	Membres
Career Education Society (CES)	• Coordonnateurs de carrières des districts et enseignants responsables de présenter le programme de planification personnelle et de carrière aux étudiants du niveau secondaire
BC College and Institute Counsellors Association	• Orienteurs et agents d'aide scolaire; les orienteurs fournissent des services d'orientation professionnelle, tandis que les agents d'aide scolaire aident les étudiants à choisir leurs cours, à satisfaire aux exigences, etc.
Association of Service Providers for Employability and Career Training (ASPECT)	• Conseillers du secteur privé de toutes les régions de la C.-B. qui fournissent des services d'orientation professionnelle et de formation et dont certains sont sous contrat avec DRHC ou avec le MEST. Les organismes peuvent être des organisations sans but lucratif ou à but lucratif.
Victoria Employment Agency Network (VEAN)	• Professionnels de Victoria ou de l'île de Vancouver qui fournissent des services d'orientation professionnelle, de placement et de réadaptation professionnelle
Networking, Education and Training for Workers in Employment, Rehabilitation and Career Counselling (NETWERCC)	• Conseillers scolaires et conseillers en orientation professionnelle du secteur privé qui fournissent des services d'emploi, de formation et d'initiation au travail dans le Lower Mainland